



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

Capital intelectual en el desempeño docente en una universidad pública de Lima  
Metropolitana, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Docencia Universitaria

**AUTOR:**

Br. Pedro Alfonso Paulino Vásquez (ORCID: 0000-0002-5841-8472)

**ASESOR:**

Dr. Abner Chávez Leandro (ORCID: 0000-0002-0167-5523)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y aprendizaje

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a mis queridos padres, ejemplo de buenas personas, siempre me brindaron los mejores consejos y me guiaron para ser una persona de bien. Con mucho amor y cariño les dedico todas mis energías y trabajo arduo para la realización de esta tesis.

### **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por estar conmigo en cada paso que doy, dándome fortaleza para continuar día a día. A mí querida familia por apoyarme y quererme incondicionalmente, sobre todo en los momentos más complicados. A mis estimados amigos, Liz, Himbler, Macarena, Micael y Mauricio; por su gran apoyo y colaboración en esta tesis de investigación. Así como al Dr. Abner Chávez por orientarme e incentivarme de la manera más cordial en el proceso de realización de esta tesis.

## **Página del Jurado**


### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Pedro Alfonso Paulino Vásquez, estudiante de la Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 41817891, con la tesis titulada: "Capital intelectual en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019" declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de enero del 2020

  
Pedro Alfonso Paulino Vásquez  
DNI: 41817891

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II. Método</b>	<b>12</b>
2.1 Diseño de investigación	12
2.1.1 Enfoque	12
2.1.2 Tipo	12
2.1.3 Nivel	12
2.1.4 Método	13
2.1.5 Diseño	13
2.1.5 Alcance	13
2.2 Variables y operacionalización	13
2.2.1 Capital intelectual	13
2.2.2 Desempeño docente	14
2.2.3 Operacionalización de las variables	14
2.3 Población, muestra y muestreo	15
2.3.1 Población	15
2.3.2 Muestra	15
2.3.3 Muestreo	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.4.1 Técnica	16
2.4.2 Instrumentos	16
2.4.3 Validez	17

2.4.4 Confiabilidad	17
2.5 Método de análisis de datos	18
2.6 Aspectos éticos	18
<b>III. Resultados</b>	19
3.1 Resultados descriptivos	19
3.1.1 Capital intelectual	19
3.1.2 Dimensiones de capital intelectual	20
3.1.3 Desempeño docente	21
3.1.4 Dimensiones del desempeño docente	22
3.2 Resultados inferenciales	23
3.2.1 Prueba de bondad de ajuste	23
3.2.2 Prueba de variabilidad	23
3.2.3 Capital intelectual en el desempeño docente	24
3.2.4 Capital humano en el desempeño docente	25
3.2.5 Capital estructural en el desempeño docente	25
3.2.6 Capital relacional en el desempeño docente	26
<b>IV. Discusión</b>	28
<b>V. Conclusiones</b>	31
<b>VI. Recomendaciones</b>	32
<b>VII. Referencias</b>	33

## **Anexos**

Anexo 1: Matriz de consistencia	39
Anexo 2: Fichas técnicas de instrumentos	41
Anexo 3: Instrumento 1 (cuestionario sobre capital intelectual)	42
Anexo 4: Instrumento 2 (cuestionario sobre desempeño docente)	44
Anexo 5: Validación de instrumentos de medición, experto 1	46
Anexo 6: Validación de instrumentos de medición, experto 2	50
Anexo 7: Validación de instrumentos de medición, experto 3	54
Anexo 8: Certificado de aplicación de instrumento	58
Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la Universidad César Vallejo.	59

Anexo 10:	Resumen de porcentaje de coincidencias mediante software Turnitin.	60
Anexo 11:	Formulario de autorización para la publicación de la tesis.	61
Anexo 12:	Autorización de la verificación final del trabajo de investigación.	62

### **Índice de tablas**

Tabla 1:	Matriz de operacionalización de la variable capital intelectual	14
Tabla 2:	Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	15
Tabla 3:	Validez de contenido del instrumento de la variable capital intelectual por juicio de expertos	17
Tabla 4:	Validez de contenido del instrumento de la variable desempeño docente por juicio de expertos	17
Tabla 5:	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	17
Tabla 6:	Fiabilidad de los instrumentos de las variables capital intelectual y desempeño docente	18
Tabla 7:	Distribución de frecuencias de la variable capital intelectual	19
Tabla 8:	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable capital intelectual	20
Tabla 9:	Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente	21
Tabla 10:	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño docente	22
Tabla 11:	Prueba de bondad de ajuste del capital intelectual en el desempeño docente	23
Tabla 12:	Prueba de variabilidad del desempeño docente por incidencia del capital intelectual	24
Tabla 13:	Estimación de parámetros para la prueba de incidencia del capital intelectual en el desempeño docente	24
Tabla 14:	Estimación de parámetros para la prueba de incidencia del capital humano en el desempeño docente	25
Tabla 15:	Estimación de parámetros para la prueba de incidencia del capital estructural en el desempeño docente	26
Tabla 16:	Estimación de parámetros para la prueba de incidencia del capital relacional en el desempeño docente	27



## **Índice de figuras**

Figura 1:	Niveles del capital intelectual en docentes de la FIQT – UNI	19
Figura 2:	Niveles de las dimensiones del capital intelectual en docentes de la FIQT – UNI	20
Figura 3:	Niveles del desempeño docente en la FIQT – UNI	21
Figura 4:	Niveles de las dimensiones del desempeño docente en la FIQT – UNI	22

## **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la incidencia del capital intelectual en el desempeño docente en estudiantes del quinto ciclo nominal de la Facultad de Ingeniería Química y Textil de la Universidad Nacional de Ingeniería, empleando el diseño metodológico de investigación no experimental de corte transversal.

Se realizó una prueba piloto con 25 estudiantes, los cuales realizaron dos encuestas; cumpliendo con los requisitos de confiabilidad (los valores del Alfa de Cronbach para la primera y segunda encuesta fueron 0,931 y 0,877) y validez. Se consideró una muestra no probabilística circunstancial de 40 estudiantes, con la información obtenida se procedió al análisis con el programa SPSS versión 25.

Se determinó la incidencia del capital intelectual en el desempeño docente en un nivel moderado, obteniendo un valor de “p” igual a 0,000; rechazando la hipótesis nula.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre el capital intelectual y el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019.

**Palabras claves:** capital intelectual, desempeño docente, incidencia, relación significativa.

## **Abstract**

The purpose of this research is to determine the incidence of intellectual capital in teacher performance in students in the fifth nominal cycle of the Faculty of Chemical and Textile Engineering of the National University of Engineering, using the non-experimental methodological design of cross-sectional research.

A pilot test was conducted with 25 students, who conducted two surveys; complying with the reliability requirements (Cronbach's Alpha values for the first and second surveys were 0.931 and 0.877) and validity. A circumstantial non-probabilistic sample of 40 students was considered, with the information obtained, the analysis was carried out with the SPSS version 25 program.

The incidence of intellectual capital in teaching performance at a moderate level was determined, obtaining a value of “p” equal to 0.000; rejecting the null hypothesis.

Taking into account the results obtained, it is concluded that there is a significant relationship between intellectual capital and teaching performance in a public university in Metropolitan Lima, 2019.

**Keywords:** intellectual capital, teaching performance, incidence and significant relationship.

## I. Introducción

La investigación que se presenta a continuación se desarrolló planteándose la siguiente pregunta como problema general: ¿Cuál es la incidencia que tiene el capital intelectual en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019? La toma de data se obtuvo considerando la opinión de los estudiantes del quinto ciclo nominal en la Facultad de Ingeniería Química y Textil de la Universidad Nacional de Ingeniería (FIQT – UNI) y presenta como objetivo general la determinación de la incidencia del capital intelectual en el desempeño docente.

Esta responde a la **realidad problemática** que se aprecia en el sector educativo superior actual como viene a ser el desempeño de los docentes. Las universidades del país presentan contados docentes con una acorde preparación andragógica o pedagógica, las cuales puedan brindar un adecuado nivel de enseñanza, teniendo en consideración los avances en tecnología, que van integradas con las nuevas propuestas metodológicas para una enseñanza más eficiente y eficaz.

Esta investigación hace referencia a como el capital intelectual cumple un rol muy importante en las universidades en el ámbito socio-económico, reconocida como principal responsable del crecimiento organizado de una economía basada en conocimientos; esta reúne las capacidades y recursos intangibles del trabajador con el fin de lograr los objetivos planificados.

La actual sociedad ha colocado al conocimiento como una ventaja competitiva para las organizaciones, impulsando a gestionarlo de manera primordial en las personas que la conforman y que se reconoce como el procedimiento estratégicamente más significativo, este interés radica en que una vez que las personas adquieren y transfieren el conocimiento, se logran aprendizajes organizacionales que mejoran la productividad y la rentabilidad.

Revisando estudios de investigación previos como **antecedentes internacionales** tenemos a Moreno (2015) el cual llegó a realizar una investigación que tenía como objetivo el estudio del capital intelectual y su incidencia en las entidades públicas. Llegando a la siguiente aseveración: El capital intelectual es todo un reto para la alta gerencia, puesto que determinará de manera sustancial la factibilidad, progreso de ventajas competitivas y el desarrollo de la organización. Flores (2016) realizó la siguiente investigación: Gestión de capital intelectual en el ámbito universitario sobre la función de investigación. Se expone la

problemática de los indicadores que miden el capital intelectual y la explicación de cómo incide en la actividad investigativa en una universidad de Argentina. El propósito general de esta investigación es desarrollar un prototipo de medición y evaluación del capital intelectual de la actividad investigativa universitaria. Llegó a la siguiente conclusión: La gestión del conocimiento es una de las herramientas imprescindibles para la dirección de las organizaciones, en este sentido el lograr identificar, medir y gestionar los intangibles críticos es posible mediante estados del capital intelectual capaces de aportar a la dirección, información relevante sobre donde reside, el valor y su evolución en el tiempo. Las universidades como generadoras de conocimiento con el proceso de investigación tienen que gestionar este capital para poder brindar mejoras y resultados que ayuden a la sociedad.

Tobón, Guzmán y Tobón (2018) presentaron un artículo para poder evaluar el desempeño docente en México, este tenía como objetivo contribuir al desarrollo del talento docente.

Gómez y Valdés (2019) presentaron un trabajo donde se hacía una crítica a la manera como se evaluaba al docente universitario. Este menciona que un instrumento muy utilizado es el cuestionario, pero que no es muy precisa ya que a lo mucho solo se considera la opinión del estudiante. Destacan que para que la evaluación sea mejor, se tome en cuenta el modelo constructivista, en el cual se favorece la reflexión que pueda generarse a partir de la revisión de la autoevaluación, hetero-evaluación y la co-evaluación.

En las investigaciones previas **como antecedentes nacionales** tenemos a Hualpa (2017) el cual realizó una investigación donde el objetivo era demostrar la incidencia o relación que tiene el capital intelectual en la enseñanza superior en una universidad. Se encuestó a 20 docentes de la Universidad San Pedro Filial Lima de la escuela de posgrado que dictaron cursos en la maestría en la Facultad de Ciencias de la Salud. Por ser una población pequeña no se ha considerado muestra y llegó a la siguiente conclusión: Los activos intangibles día a día adquieren mayor importancia en toda organización educativa, ya que combina los recursos intangibles y capacidades valiosas del docente, facilitando a la organización el poder transformar activos humanos, financieros y palpables con la mirada puesta en lograr objetivos organizacionales planeados.

Ortega (2016) realizó una investigación en la que buscó demostrar la relación entre el capital intelectual y las funciones investigativas, este estudio fue exploratorio – descriptivo – transversal, se logró tomando encuestas a estudiantes de investigación de diferentes

carreras de ciencias e ingeniería, logrando como resultados que las variables se llegan a relacionar de forma dinámica.

Zapata (2016) realizó una investigación, la cual tenía como fin el demostrar la relación existente del capital intelectual y la capacidad de innovación en los trabajadores de un nosocomio de salud mental. La población analizada fue de 68 personas con cargo directivo pertenecientes a distintos departamentos según el organigrama institucional. Llegó a la siguiente conclusión: siendo la labor principal la de prestar servicios, las variables analizadas son factores importantes a considerar, ya que ambas generan valor y ventajas competitivas.

Ramírez (2014) desarrolló una investigación en la que evaluó el vínculo entre el capital intelectual y la gestión del conocimiento, este se realizó tomando dos encuestas a 100 docentes de la UNMSM, de las carreras de ciencias sociales e ingeniería; llegando a demostrar el estrecho vínculo entre ambas variables. Considerando primordial en la formación profesional conocer el capital intelectual y la incidencia en la concepción de conocimiento, logrando en el futuro mayor productividad en investigación, desarrollo e innovación.

Vargas (2018) realizó una investigación en la que analizó las variables desempeño docente y su incidencia en el rendimiento académico, se utilizó la encuesta como técnica y fue tomada a 95 alumnos de la facultad de psicología de una universidad privada en Nueva Cajamarca, según el análisis estadístico se concluye que la relación entre las variables es de forma negativa o inversamente proporcional.

Tomando en cuenta los **aspectos conceptuales de las variables**, el capital intelectual se entiende como aquellos recursos intangibles y los activos que se pueden usar para generar valor mediante su transformación en nuevos procesos, productos o servicios. Estos recursos son el conocimiento, la experiencia, la capacidad intelectual de las personas que conforman la organización. La universidad por medio de la educación y de sus relaciones productivas genera conocimiento como producto principal en sus grupos de interés. Los educandos, docentes investigadores, personal que se desempeña en la parte administrativa y personal de servicio son sus principales recursos.

A nivel global, finalizando el siglo XX; se hizo notorio la evolución de la economía tomando como base a nuevos sucesos, la diferencia entre la era industrial y la era de la información lo dan los factores intangibles en el desarrollo de generación de valor en las

empresas. La influencia tales como el liderazgo, capacidad de innovación, planificación estratégica, trabajo en equipo, clima laboral, etc., hacen que los mecanismos de transmisión y generación de conocimientos se conviertan en elementos claves en los procesos industriales y también en el ámbito educativo.

Con respecto a esto Drucker, (1995) señaló: El conocimiento es el principal factor en el proceso productivo, dejando de lado el trabajo de la tierra y el capital.

A nivel nacional, el sistema educativo estuvo centrado en el aumento de habilidades cognitivas, siendo este un factor importante pero no el más preponderante. El incremento del capital intelectual en los grupos de interés (stakeholders) en una institución universitaria se direcciona en la renovación e innovación para lograr un mejor desempeño, ya que son pocos los profesores que lograron un buen nivel de capital intelectual gracias a su experiencia laboral, su facultad para gestionar y manifestar sus conocimientos, alcanzando un buen nivel de enseñanza.

Edvinson y Malone (1997) afirmaron: es significativo recordar que el conocimiento es un factor primordial en las organizaciones de este mundo globalizado, los activos intangibles sirven para generar ventajas competitivas al contar con empleados con presteza intelectual, proactividad, productividad, inteligencia emocional, en constante innovación, etc., a estos activos, características o cualidades se les ha calificado como capital intelectual. En el tiempo se generaron modelos de capital intelectual que se encuentran representados por tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional.

Según las investigaciones preliminares se concluye que el fin de estas investigaciones es garantizar el éxito del sector económico en las empresas, midiendo el nivel del capital intelectual, con la realización de esta investigación se intenta reconocer aquellas dimensiones del capital intelectual que presenten considerable incidencia en el desempeño docente y que sirva como referencia para posteriores investigaciones que profundicen la relación entre estas dos importantes variables, además de proponer algunas mejoras en la facultad de para incrementar el nivel del capital intelectual de los docentes.

Quienes laboramos como docentes sabemos que el proceso de enseñanza – aprendizaje ha tenido una metamorfosis con el tiempo, la dinámica es mayor; es verdad que los fundamentos teóricos de muchos cursos se mantienen vigentes; pero el cambio de un currículo por contenidos hacia un currículo enfocado al desarrollo de competencias conlleva a reformar el modo de pensar en la práctica educativa en los primeros niveles educativos. La formación académica debe ser acorde a las nuevas tendencias y enfoques educativos, donde

el docente debe ser un mediador que genere espacios y oportunidades para que los estudiantes puedan enfrentar y resolver problemas de su vida cotidiana, aplicando los conocimientos adquiridos de una manera idónea, eficiente y cualificada.

Tomando en cuenta las **teorías relacionadas a la investigación**, la primera variable es el **capital intelectual**, que se entiende como el conocimiento intelectual en el cual las empresas han tomado bastante interés en los últimos años, especialmente aquellas donde las utilidades se generan en base a la innovación. Según el artículo de investigación de Vega (2017), este considera los siguientes conceptos de capital intelectual:

Para Dierickx y Cool (1989) el capital intelectual son las reservas de conocimiento en la empresa. Por su parte, Stewart (1991), define el capital intelectual como todo aquello que no se pueda tocar pero que puede hacer ganar dinero a la empresa. En esta misma línea Brooking (1997) con respecto al capital intelectual se hace referencia a la combinación de activos inmateriales que permiten funcionar a la empresa. De igual modo, para Edvinsson y Malone (1997), es la adquisición de conocimientos, experiencias aplicadas, tecnología organizativa, relaciones con clientes y habilidades profesionales que dan a la empresa una superioridad competitiva en el mercado. Análogamente, Sveiby (1997), es la composición de activos no tangibles que origina aumento, renovación, eficiencia y equilibrio para la empresa. De forma similar, Lev (2001) considera que son aquellos recursos que no poseen cuerpo físico o financiero, son intangibles, pero pueden generar valor en el futuro. Para Roos, Bainbridge y Jacobsen (2001), el capital intelectual de una empresa es la sumatoria de los conocimientos de sus integrantes y de la deducción pragmática del mismo. Por su parte, Archibold y Escobar (2015), son los activos de esencia intangible donde se encuentra el conocimiento generado por los recursos humanos, los vínculos de la empresa con los agentes externos, generando ventajas sostenibles y sustentables en el tiempo.

En referencia a lo expresado por los autores, Vega, V. et al (2017) coincide que el capital intelectual es un valioso capital intangible que nace por el fruto de la relación de los factores humanos, estructurales, relacionales y sociales que comprende a una institución, estos se encuentran direccionados a la gestación de valor, tomando en cuenta sus capacidades, experiencias, competencias, nivel de motivación y valores organizacionales ligados con el conocimiento de sus integrantes, aplicados al trabajo. Estos manifiestan un proceso dinámico de acumulación de riquezas derivadas del conocimiento.



En cuanto a las **dimensiones de la variable capital intelectual**, según Euroforum (1998) el capital intelectual presenta las siguientes dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional.

Con respecto al capital humano, para Skandia (1996) es el valor adquirido por los empleados en el tiempo, gracias a la inversión que las empresas realizan para capacitarlos. Por su parte Viedma (2001), lo define como el generador de ideas de la organización, el cual presenta una utilidad y fuente importante de innovación. En esta misma línea Vega (2016), el capital humano es aquel conocimiento que presenta un empleado y que no puede ser retenido por la empresa cuando se decide dejar de seguir laborando.

Con respecto al capital estructural, para Euroforum (1998) es el conocimiento adquirido dentro de la organización de manera sistematizada, tales como los sistemas de información, gestión, como también las patentes o todos los medios tecnológicos disponibles. De igual modo Bontis (2000) lo define como todos los intangibles no humanos de la organización, tales como las bases de datos, los sistemas de información o los procesos internos. Análogamente, Sveiby (2000) lo denomina como un factor interno que agrupa las ideas, el funcionamiento, la organización, las patentes, ya que estas se generan dentro de la organización y que permanecen hasta que el empleado se va.

Con respecto al capital relacional, para Brooking (1997) son aquellos recursos que brindan a la organización una superioridad competitiva que procede de los bienes inmateriales relacionados con el mercado. De forma similar, Camison Zornosa (2000) la califica como capital social, siendo una reunión de activos de conocimientos cuya aglomeración proviene de la interacción con los clientes. En esta misma línea Delgado, Martin y Navas (2011) la definen como el acopio de conocimientos que se gestaron debido a la relación existente entre la empresa y los clientes, proveedores, socios, etc., conllevando a que la actividad sea más eficiente.

Tomando en cuenta los **aspectos conceptuales de las variables**, acerca del desempeño docente, a nivel global, el análisis sobre la calidad en los docentes universitarios se remonta a 1927 como suceso principal, donde Hermann Remmers diseñó y aplicó un cuestionario para poder evaluar a docentes de la Universidad de Purdue (Indiana, Estados Unidos).

En la actualidad existen muchas investigaciones acerca de cómo medir el nivel de desempeño docente. Al respecto Salazar, (2010) sostiene que partiendo de tener en claro la

definición de lo que significa ser un “buen docente”, este tiene que ser validado con varias fuentes de información (p. 120).

Por su parte, Greimel-Fuhrmann y Geyer, (2003) señalaron que un buen docente debe presentar una serie de habilidades tales como capacidad de interacción con los estudiantes, dominio de la didáctica, dominar técnicas de evaluación, dominar el contenido que va a desarrollar, capacidad de planificar distintos escenarios educativos (p. 229).

Engelland, (2004) sostiene que un “docente efectivo” será aquel que logre que sus estudiantes “aprendan más”, esta consideración gira en torno a la apreciación de los estudiantes y el camino hacia esa efectividad pedagógica (p. 40)

Asun R. y Zuñiga C. (2017) en su investigación para la evaluación docente universitaria, llegaron a 10 categorías para evaluar y catalogar a un “docente competente”:

- Capacidad de planificación y conducción del curso.
- Dominio de contenidos.
- Capacidad de ser un guía experto.
- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de manejo de diversas metodologías y técnicas de enseñanza.
- Capacidad de motivar a los estudiantes.
- Capacidad de generar una interacción eficaz con los estudiantes.
- Capacidad de generar evaluaciones válidas y pertinentes.
- Capacidad de desarrollar aprendizajes significativos en conocimientos, habilidades y valores.

Cabe destacar también algunas demandas de los estudiantes que deberían ser cumplidas por todos los docentes:

- Que tengan un código de ética, valores y conducta.
- Que posean una imagen correcta de sus facultades y capacidades que regulen su profesión, preocupándose por la calidad de su trabajo.
- Que tengan didáctica y métodos pedagógicos, integrando además las herramientas tecnológicas actuales, pero que estas deben de ser utilizadas de manera correcta; un claro ejemplo sería aquellos docentes que presentan su clase en un equipo multimedia (con diapositivas) y estos solo se limiten a leer, nada más.

- La capacidad de poder comunicarse asertivamente, sobre todo en los primeros ciclos, que la explicación sea clara y concisa, que ahonde en las ideas más complejas, que sea capaz de esquematizar los contenidos.
- La capacidad de generar un clima adecuado con los estudiantes, donde se promoció el aprendizaje significativo, donde se pueda consultar y resolver preguntas de interés con total disponibilidad del docente en un ambiente de respeto y disciplina sin llegar al autoritarismo.

A nivel nacional, en la educación superior se exige un cambio que pueda reflejarse, en el tiempo la oferta de instituciones creció; sin embargo, este se hizo sin ninguna regulación con respecto a la calidad. Nuestras universidades no figuran en ningún ranking mundial o regional y el nivel académico promedio de los docentes es básico. Y, por si fuera poco, la empleabilidad de los egresados es baja. Mejorar la calidad educativa universitaria no solo va con el hecho de tener un campus universitario bien equipado, sino también de tener docentes que dejen de ser meros agentes de transmisión de conocimientos y que sea el principal facilitador para que el estudiante construya su propio conocimiento, que promueva el pensamiento crítico, la inventiva y creatividad; en otras palabras, que el estudiante sea el protagonista de su propio aprendizaje.

Con respecto a esto Sulca (2015), señaló: los docentes universitarios no presentan el nivel de dominio adecuado de estrategias didácticas necesarias para desarrollar una clase entendible.

Siguiendo con las **teorías relacionadas a la investigación**, la segunda variable es el **desempeño docente**, cuando nos referimos al desempeño docente está implícito referirse también al perfil del docente, a la capacidad del docente, a las competencias que debe tener el docente, a las funciones que debe ejercer el docente, al perfil que debe presentar el docente, etc. Todas estas implicancias nos llevan a un camino, que es el de organizar los factores que impactan en la formación del estudiante, promoviendo el desarrollo de competencias, generación de conocimientos y habilidades que les servirán para la vida.

Para Corona (2000) son las actividades interpersonales que ejerce el docente, en un marco de valores éticos y morales según las funciones asignadas. Por su parte Montenegro (2007) expresa que es la ejecución de las funciones que se encuentran a su cargo en la formación social, cultural, reflexiva de sus estudiantes de manera responsable. (p. 18). De igual modo Herrera (2017) lo define como la capacidad para cumplir sus funciones de

manera social y subjetiva, influenciando en la formación de los estudiantes en post de lograr una cultura democrática. Análogamente para el MINEDU (2020) el buen desempeño docente define las competencias y las características que debe presentar todo docente y que exige la educación básica en el país, este es un acuerdo entre el Estado, los docentes y la sociedad; con la finalidad de alcanzar un aprendizaje significativo de todos los alumnos.

En cuanto a las **dimensiones de la variable desempeño docente**, según Rojas, Vigo, Palacios y Arnao (2014), el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones: planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, evaluación del aprendizaje e identificación institucional.

Con respecto a la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, para Santrock (2004) la planificación consiste en organizar las estrategias para poder realizar una clase. Análogamente para Cazau (2008) viene a ser la toma de decisiones sobre los recursos didácticos que se utilizarán en el proceso de enseñanza – aprendizaje. De igual manera para el MINEDU (2012) tomando en cuenta las características de cada estudiante, en esta dimensión se encuentra comprendido la elaboración de sesiones de aprendizaje, unidades de aprendizaje, programación anual, estrategias didácticas y evaluación de aprendizajes, con un enfoque inclusivo e intercultural (p. 25).

Con respecto a la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, para Cazau (2008) la ejecución se logra cuando se ha establecido una cadencia con los estudiantes. De igual modo para Rojas, Vigo, Palacios y Arnao (2014) viene a ser la etapa en la cual se concretiza y se logra evidencia de la planificación de la clase.

Con respecto a la evaluación del aprendizaje, para Castillo y Cabrerizo (2003) es una comprobación de haber logrado el objetivo educativo, analizando los factores intervinientes en el proceso educativo. De forma similar Tobón (2005) hace alusión a la evaluación por competencias, teniendo como propósito diagnosticar el nivel adquirido de una competencia de diferentes maneras, evidenciando logros y buscando la mejora continua a través de la metacognición.

Con respecto a la identificación institucional, para Chiavenato (2004) viene a ser la afinidad que tiene el empleado con la organización. De igual modo Luthans (2008) lo define como el compromiso y responsabilidad del empleado con la empresa.

Visto el marco de los antecedentes y el marco teórico es preciso la **formulación del problema**, considerando como **problema general**: ¿Cuál es la incidencia que tiene el capital

intelectual en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019? Como **problemas específicos, primera:** ¿Cuál es la incidencia que tiene el capital humano en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019?, **segunda:** ¿Cuál es la incidencia que tiene el capital estructural en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana 2019?, **tercera:** ¿Cuál es la incidencia que tiene el capital relacional en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019?

Tomando en cuenta el nuevo esquema de proyectos de investigación, se presenta la **justificación del problema**; desde el punto de **vista teórico**, la actual investigación se realizó con la intención de contribuir conocimientos acerca de la incidencia que tiene el capital intelectual en el desempeño de un docente universitario; esta investigación puede ser tomada como un referente para futuras investigaciones, ya que las definiciones de las variables y sus dimensiones están respaldadas por expertos en el campo educativo y de la psicología. Desde el punto de **vista práctico**, la presente investigación permitirá conocer si el capital intelectual de docentes adquirido en el tiempo influye en su desempeño como docente universitario. Es decir, a mayor capital intelectual de los docentes universitarios, mejor será su desempeño como docente en todas sus dimensiones. Desde el punto de **vista metodológico**, la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, método hipotético – deductivo, tipo básica, diseño no experimental y alcance explicativo correlacional causal. Para medir las variables se emplearon instrumentos validados por expertos en la materia.

El estudio de esta investigación es relevante porque a la fecha no se han encontrado trabajos de investigación acerca de la incidencia del capital intelectual en el desempeño en un docente universitario. Con los resultados obtenidos se podrán realizar nuevas investigaciones que evalúen estas dos variables pero considerando todos los estudiantes de una facultad o todos los docentes de una universidad; esto permitirá evaluar su gestión constantemente, logrando un capital intelectual en el docente universitario acorde a los estándares más altos que se necesitan en la actualidad para el mundo globalizado.

Acerca de los **objetivos**, se tiene como **objetivo general**: Determinar la incidencia que tiene el capital intelectual en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019. Como **objetivos específicos, primera:** Determinar la incidencia que tiene el capital humano en el desempeño docente en una universidad pública de Lima, 2019; **segunda:** Determinar la incidencia que tiene el capital estructural en el desempeño docente

en una universidad pública de Lima, 2019; **tercera:** Determinar la incidencia que tiene el capital relacional en el desempeño docente en una universidad pública de Lima 2019.

Habiendo planteado los problemas y definido los objetivos, a continuación, se definen las **hipótesis**; se tiene como **hipótesis general:** Existe incidencia del capital intelectual en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019. Como **hipótesis específicas**, **primera:** Existe incidencia del capital humano en el desempeño docente en una universidad pública de Lima, 2019; **segunda:** Existe incidencia del capital estructural en el desempeño docente en una universidad pública de Lima, 2019; **tercera:** Existe incidencia del capital relacional y el desempeño docente en una universidad pública de Lima, 2019.

## II. Método

### 2.1 Diseño de investigación

#### 2.1.1 Enfoque

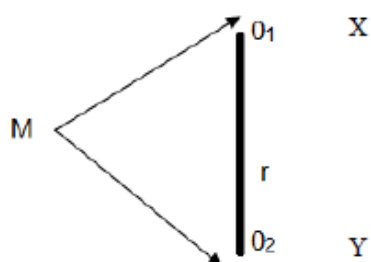
La presente investigación se trabajó con encuestas, las cuales nos permitió recopilar datos, estos se aplicaron para efectos de análisis en las pruebas de hipótesis, por lo cual según el tipo de datos empleados nuestro enfoque es cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mediante este enfoque, al recopilar datos para la comprobación de hipótesis y posteriormente al analizarlos estadísticamente, se establecen pautas y se comprueban teorías.

#### 2.1.2 Tipo

La presente investigación es de tipo básica. Según Valderrama (2013) este tipo de investigación se encuentra dirigido a brindar un conjunto estructurado de conocimientos científicos, no generando necesariamente resultados inmediatos. Este tipo de investigación pone énfasis en la recopilación de información para el enriquecimiento del conocimiento científico direccionado al descubrimiento de principios y leyes. (p.164)

#### 2.1.3 Nivel

La presente investigación, según el nivel de profundización en el objeto de estudio es descriptivo explicativo. Según Bernal (2010), afirma que este tipo de investigación es la más relevante de todas las investigaciones no experimentales, ya que su objetivo es probar las hipótesis y busca establecer conclusiones que conlleven a la formulación o al contraste de los principios científicos o leyes del fenómeno en estudio. Además de ser correlacional – causal. Según Hernández (2010) este modelo de alcance presenta como propósito no solo buscar las relaciones existentes entre las variables, sino que además se direcciona a explicar las causas de estos hechos.



Dónde:

M: Muestra de estudio

01: Capital intelectual

02: Desempeño docente

01 y 02: Puntuaciones de las variables

r: Correlación

#### **2.1.4 Método**

El método nos brinda las pautas con respecto a las investigaciones, orientándonos a que enfoque y que tipo de datos se requieren para un determinado estudio. La presente investigación, según el tipo de inferencia es hipotético – deductivo. Según Bernal (2010) es un proceso que nace de afirmaciones en calidad de hipótesis, buscando rechazar tales hipótesis; obteniendo conclusiones que deberán compararse con hechos reales. (p. 60)

#### **2.1.5 Diseño**

La investigación presentada es no experimental. Al respecto Hernández (2010) nos dice que las variables que se analizarán deben ser observadas sin llegar a ser manipuladas, y que la parte analítica como la del entendimiento de las mismas serán realizadas en un momento determinado.

#### **2.1.6 Alcance**

Según el grado de manipulación de las variables es de corte transversal. Al respecto Hernández (2010) nos dice que las variables que se analizarán deben ser observadas sin llegar a ser manipuladas, y que la parte analítica como la del entendimiento de las mismas serán realizadas en un momento determinado.

### **2.2 Variables y operacionalización**

#### **2.2.1 Capital intelectual**

##### **Definición conceptual**

Según Alama (2010) son aquellos activos que generarán valor a las empresas, así no se encuentren en los estados contables. Su modelo presenta tres dimensiones de capital, siendo estos: humano, estructural y relacional; el cual permitirá un desarrollo organizado a las instituciones.

##### **Definición operacional**

Para analizar esta variable se utilizó un cuestionario conformado por 29 ítems, considerando tres dimensiones, las cuales fueron medidas mediante la escala Likert, considerando puntajes desde 1 hasta el 5, además de establecerse los niveles bajo, medio y alto.



### 2.2.2 Desempeño docente

#### Definición conceptual

Según Cahuana (2006) es el proceso de enseñanza-aprendizaje, desarrollando actividades que han sido designadas por la institución educativa.

#### Definición operacional

Para analizar esta variable se utilizó un cuestionario conformado por 20 ítems, considerando cuatro dimensiones, las cuales fueron medidas mediante la escala Likert, considerando puntajes desde 1 hasta el 5, además de establecerse los niveles bajo, medio y alto.

### 2.2.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable capital intelectual*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de valores	Niveles o rangos	Baremos
Capital humano	Competencia	1 - 20	Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo	45-62
	Actitud			Medio	63-80
	Agilidad intelectual			Alto	81-98
Capital estructural	Activos de propiedad intelectual	21-26	En desacuerdo (2)	Bajo	8-14
	Activos de infraestructura		Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	Medio	15-21
			De acuerdo (4)	Alto	22-28
Capital relacional	Activos de mercado (relación entre la organización y sus clientes)	27-29	Totalmente de acuerdo (5)	Bajo	7-9
				Medio	10-12
				Alto	13-15

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de valores	Niveles o rangos
Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje	Coherencia entre sumilla y objetivos	1-5		Bajo (10-14)
	Coherencia entre contenidos y objetivos			Medio (15-19)
	Planifica las estrategias, materiales y evaluaciones			Alto (20-25)
	Planifica los materiales			
	Planifica las evaluaciones			
Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje	Explora saberes previos	6-10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (10-14)
	Clima en el aula			Medio (15-19)
	Uso de medios para presentar la información			
	Dominio del tema			Alto (20-24)
	Uso de ejemplos, esquemas y resumen			
Evaluación del aprendizaje	Evaluación en base a objetivos	11-15		Bajo (8-13)
	Uso de diversas formas de evaluación			Medio (14-19)
	Claridad de los ítems			
	Comunicación de los resultados			Alto (20-25)
	Reflexión sobre los resultados			
Identidad institucional	Puntualidad	16-19		Bajo (10-13)
	Cumplir los lineamientos normativos de la UNI			Medio (14-17)
	Preparación profesional			Alto (18-21)

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 Población

Según información obtenida del área de estadística de la FIQT – UNI, el ciclo 2019 – II tuvo 129 estudiantes matriculados en el quinto ciclo, lo cual consideramos como población. Según Hernández (2010) la población es la agrupación de los casos que coincidan a partir de ciertas especificaciones, estableciéndose claramente la delimitación de parámetros muestrales. (p. 239).

### 2.3.2 Muestra

La muestra se encuentra conformada por 40 estudiantes, esta es no probabilística intencional, ya que se logró encuestar a 40 estudiantes en una fecha pre fijada mediante dos cuestionarios virtuales. Según Cuesta (2009) la muestra no probabilística se recoge en un proceso que no brinda a todos los integrantes de la población iguales oportunidades de ser seleccionados. Este tipo de muestra no es el resultado de un proceso de selección aleatoria. Los sujetos en

una muestra no probabilística generalmente son seleccionados en función de su accesibilidad o a criterio personal e intencional del investigador.

### **2.3.3 Muestreo**

Teniendo en cuenta la población de 129 estudiantes matriculados del quinto ciclo (113 de ingeniería química y 16 de ingeniería textil), se consiguió el permiso de decanato para poder realizar las encuestas en la FIQT – UNI. Las encuestas se encontraban en formato virtual y se les brindó a los estudiantes el link para que puedan desarrollarlas desde su celular preferentemente, se logró que 40 estudiantes realicen en su totalidad las dos encuestas.

Una de las limitaciones que se presentó para el desarrollo de la presente investigación fue el poco interés y participación del estudiante, pero era entendible ya que la encuesta se realizó en fechas cercanas a pruebas de fin de ciclo. Según Tamayo (1990), referenciado en Valderrama (2013) nos dice que el muestreo es la selección de subpoblaciones, de las cuales se podrá obtener data que será útil para poder aceptar o rechazar las hipótesis. (p.188)

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

En la investigación presentada se empleó la técnica de la encuesta, este instrumento sirvió para la recolección de los datos cuantitativos sobre las variables a través de la escala politómica.

Según Meneses y Rodríguez (2004) la encuesta presenta preguntas elaboradas, referenciando lo que se desea conocer y este es realizado frente a un individuo encargado de la investigación.

### **2.4.2 Instrumentos**

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron dos cuestionarios, estos fueron elaborados y adaptados a partir de investigaciones pasadas, logrando obtenerse datos cuantitativos que previamente fueron establecidos en la operacionalización de las variables. Según Thompson (2006) la encuesta es un instrumento que se utiliza en la investigación de mercados, este tiene como función principal recopilar información de las personas que serán encuestadas, esto se da mediante un cuestionario elaborado previamente.

### 2.4.3 Validez

La validación fue por juicio de expertos, a través de tres profesionales expertos en estadística, metodología o temática.

Tabla 3

*Validez de contenido del instrumento de la variable capital intelectual por juicio de expertos*

Experto	Nombres y apellidos	DNI	Aplicable
Estadístico	Abner Chávez Leandro	22469265	Si
Metodólogo	Luis Nuñez Lira	08012101	Si
Temático	Luzmila Garro Aburto	09469026	Si

Tabla 4

*Validez de contenido del instrumento de la variable desempeño docente por juicio de expertos*

Experto	Nombres y apellidos	DNI	Aplicable
Estadístico	Abner Chávez Leandro	22469265	Si
Metodólogo	Luis Nuñez Lira	08012101	Si
Temático	Luzmila Garro Aburto	09469026	Si

### 2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se encuentra referido a la capacidad que tiene un ítem de realizar una función solicitada. Según Carrasco (2008) un instrumento es catalogado como válido cuando tiene la capacidad de medir lo que debe medir. Para la investigación presente se utilizó el Alfa de Cronbach.

Tabla 5

*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Valores	Nivel
De 0,81 a 1,00	Muy alta
De 0,61 a 0,80	Alta
De 0,41 a 0,60	Moderada
De 0,21 a 0,40	Baja
De 0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: (Ruiz, 2000) Venezuela CIDEA

Tabla 6

*Fiabilidad de los instrumentos de las variables capital intelectual y desempeño docente*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Capital intelectual	,931	29
Desempeño docente	,877	19

## **2.5 Método de análisis de datos.**

Para el análisis descriptivo se aplicó distribución de frecuencias y para el análisis inferencial se aplicó la estadística de regresión ordinal, en ambos casos se utilizando el programa SPSS versión 25.

Según Hurtado (2000) a partir de la manera adecuada en la cual se hace el tratamiento de los datos obtenidos, el fin del análisis es la adquisición del conocimiento que se estuvo buscando.

## **2.6 Aspectos éticos.**

La investigación presentada toma como consideración primordial la autorización del decano de la Facultad de Ingeniería Química y Textil de la Universidad Nacional de Ingeniería para poder ejercer las encuestas y posteriormente el análisis de los datos obtenidos, tomando en cuenta la individualidad, anonimato y cooperación del encuestado para el estudio de investigación; sin calificar anticipadamente si las respuestas dadas fueron las apropiadas.

### III. Resultados

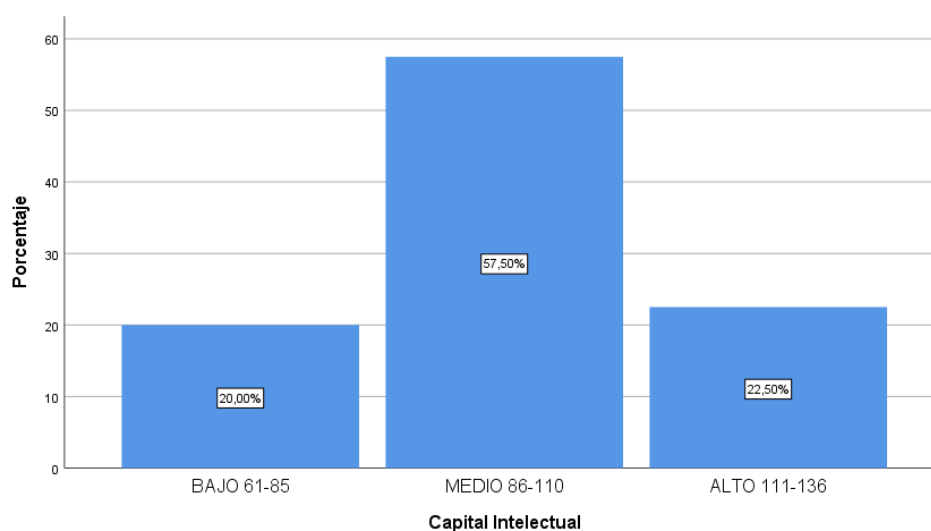
#### 3.1 Resultados descriptivos

##### 3.1.1 Capital intelectual

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de la variable capital intelectual*

	Nivel	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Bajo	61-85	8	20,0
	Medio	86-110	23	57,5
	Alto	111-136	9	22,5
	Total		40	100



*Figura 1. Niveles del capital intelectual en docentes de la FIQT – UNI*

Con respecto a los resultados mostrados en la tabla 7 y la figura 1, el 22,50% presenta un alto nivel de capital intelectual, 20,00% presenta un bajo nivel y el mayor porcentaje (57,50%) representado por 23 estudiantes encuestados indica que los docentes muestran un nivel medio de capital intelectual.

### 3.1.2 Dimensiones de capital intelectual

Tabla 8

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable capital intelectual*

Dimensiones	Nivel	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Capital Humano	Bajo	45-62	13	32,5
	Medio	63-80	23	57,5
	Alto	81-98	4	10,0
Capital Estructural	Bajo	8-14	7	17,5
	Medio	15-21	22	55,0
	Alto	22-28	11	27,5
Capital Relacional	Bajo	7-9	11	27,5
	Medio	10-12	19	47,5
	Alto	13-15	10	25,0

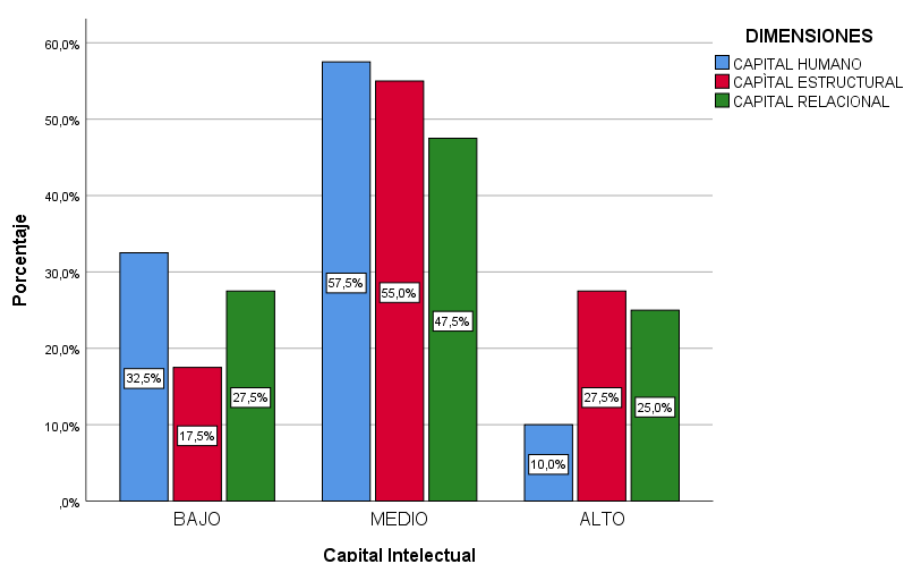


Figura 2. Niveles de las dimensiones del capital intelectual en docentes de la FIQT – UNI

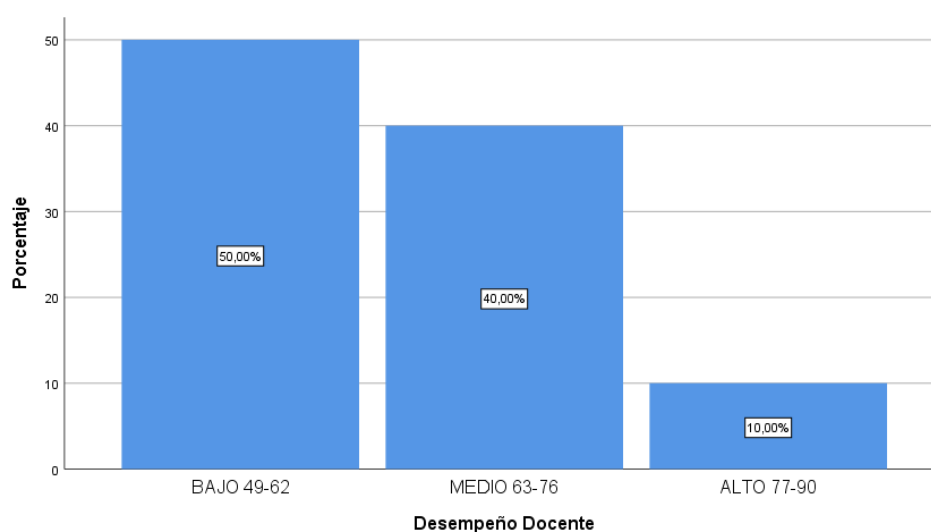
Con respecto a los valores mostrados en la tabla 8 y la figura 2, observamos que en el nivel alto es importante destacar el 27,5% relacionado al capital estructural, en el nivel medio (mayor porcentaje, mostrado en la figura 2) es importante destacar el 57,5% relacionado al capital humano.

### 3.1.3 Desempeño docente

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente*

	Nivel	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Bajo	49-62	20	50,0
	Medio	63-76	16	40,0
	Alto	77-90	4	10,0
	Total		40	100



*Figura 3. Niveles del desempeño docente en la FIQT – UNI*

Con respecto a los resultados mostrados en la tabla 9 y la figura 3, el 10% de estudiantes indican que los catedráticos muestran un alto nivel de desempeño docente, el 40,00% muestra un nivel medio y el mayor porcentaje (50,00%) representado por 20 estudiantes indica que los docentes muestran un nivel bajo de desempeño docente.

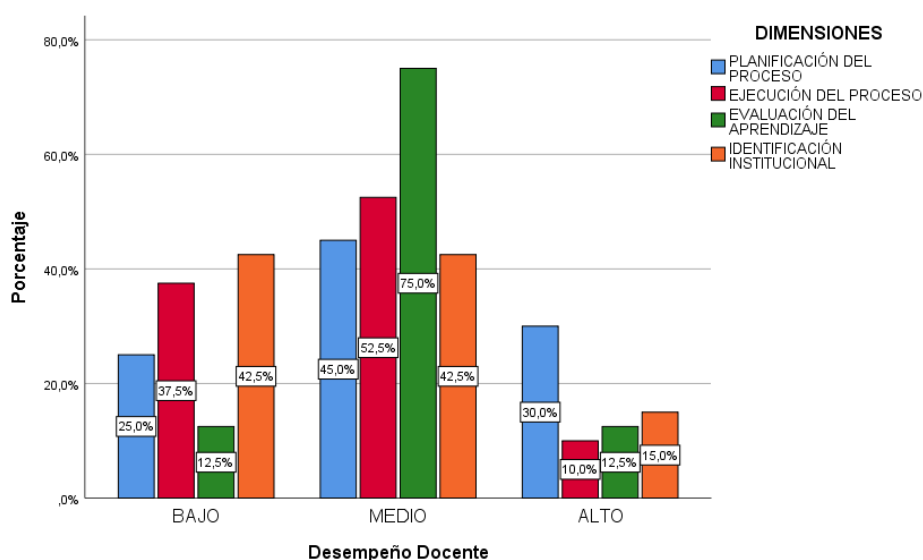


### 3.1.4 Dimensiones del desempeño docente

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Nivel	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Planificación del proceso enseñanza - aprendizaje	Bajo	10-14	10	25,0
	Medio	15-19	18	45,0
	Alto	20-25	12	30,0
Ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje	Bajo	10-14	15	37,5
	Medio	15-19	21	52,5
	Alto	20-24	4	10,0
Evaluación del aprendizaje	Bajo	8-13	5	12,5
	Medio	14-19	30	75,0
	Alto	20-25	5	12,5
Identificación institucional	Bajo	10-13	17	42,5
	Medio	14-17	17	42,5
	Alto	18-21	6	15,0



*Figura 4. Niveles de las dimensiones del desempeño docente en la FIQT – UNI*

Según lo observado, en el nivel alto es importante destacar el 30,0% relacionado a la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, en el nivel medio es importante destacar el 75,0% relacionado a la evaluación del proceso y en el nivel bajo el 42,5% relacionado a la identificación institucional.

## 3.2 Resultados inferenciales

### 3.2.1 Prueba de bondad de ajuste

Tabla 11

*Prueba de bondad de ajuste del capital intelectual en el desempeño docente*

Bondad de ajuste		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Capital intelectual en el desempeño docente	Pearson	7,644	2	,022
	Desvianza	9,275	2	,010
Capital humano en el desempeño docente	Pearson	1,866	2	,393
	Desvianza	2,182	2	,336
Capital estructural en el desempeño docente	Pearson	1,125	2	,570
	Desvianza	1,568	2	,457
Capital relacional en el desempeño docente	Pearson	2,790	2	,248
	Desvianza	3,672	2	,159

Según lo observado, el valor obtenido de la prueba de significación Chi-cuadrado de Pearson para la variable capital intelectual es  $p = 0,022$ ; esto significa que el modelo es aplicable para las constantes, preferentemente. En cambio para las dimensiones capital humano, capital estructural y capital relacional los valores de  $p$  son: 0,393, 0,570 y 0,248; estos son mayores a 0,05; lo cual nos indica que el modelo se adecua perfectamente para el análisis de los datos, considerándolo no solo para las estimaciones de las constantes.

### 3.2.2 Prueba de variabilidad

En la tabla 12 se observa a modo de resumen el coeficiente de determinación  $R^2$  de modelos lineales, este nos indica la variabilidad de los factores de predicción de la variable capital intelectual detallada por la prueba de Nagelkerke, cuanto más alto es el  $R^2$ , más explicativo es el modelo. De los valores obtenidos, Nagelkerke estima que el 39,5% en el capital intelectual, el 17,1% en el capital humano, 1,8% en el capital estructural y 27% en el capital relacional.

Tabla 12

*Prueba de variabilidad del desempeño docente por incidencia del capital intelectual*

Pseudo R cuadrado	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Capital intelectual en el desempeño docente	,335	,395	,216
Capital humano en el desempeño docente	,145	,171	,083
Capital estructural en el desempeño docente	,015	,018	,008
Capital relacional en el desempeño docente	,229	,270	,138

### 3.2.3 Capital intelectual en el desempeño docente

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe incidencia significativa del capital intelectual en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia significativa del capital intelectual en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 13

*Estimación de parámetros para la prueba de incidencia del capital intelectual en el desempeño docente*

Parámetros		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DESDO1 = 1]	-1,780	,770	5,341	1	,021	-3,290	-,270
	[DESDO1 = 2]	,910	,682	1,780	1	,182	-,427	2,248
Ubicación	[CAIN1=1]	-22,855	,000	.	1	.	-22,855	-22,855
	[CAIN1=2]	-1,538	,828	3,448	1	,063	-3,161	,085
	[CAIN1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

La tabla 13 nos indica que el capital intelectual en el nivel 2, donde el puntaje de Wald es igual a 3,448 (menor, pero cercano a 4) y  $p = 0,063$  (ligeramente mayor a  $\alpha = 0,05$ ) nos indica que existe baja incidencia no significativa sobre el desempeño docente en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 5,341 (mayor a 4) y  $p = 0,021$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula.

### 3.2.4 Capital humano en el desempeño docente

#### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe incidencia significativa del capital humano en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia significativa del capital humano en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 14

*Estimación de parámetros para la prueba de incidencia del capital humano en el desempeño docente*

Parámetros		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DESDO1 = 1]	-2,119	1,070	3,923	1	,048	-4,216	-,022
	[DESDO1 = 2]	,385	,967	,159	1	,690	-1,510	2,280
Ubicación	[CAHU1=1]	-2,979	1,218	5,983	1	,014	-5,365	-,592
	[CAHU1=2]	-1,875	1,102	2,894	1	,089	-4,036	,285
	[CAHU1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

La tabla 14 nos indica que el capital humano en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 5,983 (mayor a 4) y  $p = 0,014$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), nos indica que existe incidencia significativa sobre el desempeño docente en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 3,923 (ligeramente menor a 4) y  $p = 0,048$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula.

### 3.2.5 Capital estructural en el desempeño docente

#### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe incidencia significativa del capital estructural en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia significativa del capital estructural en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 15

*Estimación de parámetros para la prueba de incidencia del capital estructural en el desempeño docente*

Parámetros		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DESDO1 = 1]	-,322	,585	,302	1	,582	-1,469	,825
	[DESDO1 = 2]	1,898	,696	7,433	1	,006	,534	3,262
Ubicación	[CAES1=1]	-,729	,952	,586	1	,444	-2,595	1,137
	[CAES1=2]	-,335	,706	,225	1	,635	-1,718	1,048
	[CAES1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

La tabla 15 nos indica que el capital estructural no presenta incidencia significativa en el nivel 1 y 2 sobre el desempeño docente, ya que el puntaje de Wald es de 0,586 y 0,225 (menores a 4), además los valores de “p” son 0,444 y 0,635 (mayores a  $\alpha = 0,05$ ), esto permite aceptar la hipótesis nula e inferir que el capital estructural no incide significativamente en el desempeño docente.

En el nivel 2 de desempeño docente el valor de Wald es 7,433 (mayor a 4) y  $p = 0,006$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), esto nos indica que existe un factor o factores que no es el capital estructural el que está generando una incidencia significativa.

### 3.2.6 Capital relacional en el desempeño docente

#### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe incidencia significativa del capital relacional en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia significativa del capital relacional en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 16

*Estimación de parámetros para la prueba de incidencia del capital relacional en el desempeño docente*

Parámetros		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DESDO1 = 1]	-2,154	,832	6,706	1	,010	-3,785	-,524
	[DESDO1 = 2]	,718	,645	1,239	1	,266	-,546	1,981
Ubicación	[CARE1=1]	-2,761	1,025	7,264	1	,007	-4,770	-,753
	[CARE1=2]	-2,537	,927	7,488	1	,006	-4,355	-,720
	[CARE1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

La tabla 16 nos indica que el capital relacional en el nivel 1 y 2 donde los puntajes de Wald son de 7,264 y 7,488 (mayores a 4) y valores de “p” son 0,007 y 0,006 (menores a  $\alpha = 0,05$ ) presentan incidencia significativa sobre el desempeño docente en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 6,706 (mayor a 4) y  $p = 0,010$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula.

#### IV. Discusión

Luego de analizar los resultados obtenidos utilizando el programa SPSS 25, con respecto a los resultados descriptivos se llegó a determinar que el mayor porcentaje (57,50%) representado por 23 estudiantes encuestados indica que los docentes muestran un nivel medio de capital intelectual. Con respecto a los resultados inferenciales, el valor obtenido de la prueba de significación Chi-cuadrado de Pearson para la variable capital intelectual es  $p = 0,022$ ; esto significa que el modelo es aplicable para las constantes, preferentemente. Según la prueba de incidencia nos indica que el capital intelectual en el nivel 2, donde el puntaje de Wald es igual a 3,448 (menor, pero cercano a 4) y  $p = 0,063$  (ligera y mayor a  $\alpha = 0,05$ ) nos indica que existe baja incidencia no significativa sobre el desempeño docente en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 5,341 (mayor a 4) y  $p = 0,021$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ). Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en la investigación de Hualpa (2018), donde se determinó que el capital intelectual influye en el contexto de la enseñanza superior para docentes de posgrado, para una prueba de rangos con signo de Wilcoxon se obtuvo un valor de  $p = 0,001$  y  $Z = -3,293^b$ . Con respecto a las teorías relacionadas a la investigación coincidimos con Archibold y Escobar (2015) que nos dicen que el capital intelectual son los activos de esencia intangible donde se encuentra el conocimiento generado por los recursos humanos, los vínculos de la empresa con los agentes externos, generando ventajas sostenibles y sustentables en el tiempo. Considerando el antecedente y teoría mencionados, coincidimos en que el capital intelectual es de gran importancia en el desempeño de un docente universitario.

Tomando en cuenta la primera hipótesis específica, en referencia al capital humano y su incidencia en el desempeño docente, con respecto a los resultados descriptivos se llegó a determinar que el mayor porcentaje (57,50%) representado por 23 estudiantes encuestados indica que los docentes muestran un nivel medio de capital humano. Con respecto a los resultados inferenciales, el valor obtenido de la prueba de significación Chi-cuadrado de Pearson para la dimensión capital humano es  $p = 0,393$ ; este es mayor a 0,05; lo cual nos indica que el modelo se adecua perfectamente para el análisis de los datos, considerándolo no solo para las estimaciones de las constantes. Según la prueba de incidencia nos indica que el capital humano en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 5,983 (mayor a 4) y  $p = 0,014$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), nos indica que existe incidencia significativa sobre el desempeño docente en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 3,923 (ligera y menor a 4) y  $p = 0,048$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ). Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en la

investigación de Hualpa (2018), donde se determinó que el capital humano influye en el contexto de la enseñanza superior para docentes de posgrado, para una prueba de rangos con signo de Wilcoxon se obtuvo un valor de  $p = 0,000$  y  $Z = -3,930^b$ . Con respecto a las teorías relacionadas a la investigación coincidimos con Skandia (1996) que nos dice que el capital humano es el valor adquirido por los empleados en el tiempo, gracias a la inversión que las empresas realizan para capacitarlos. Considerando el antecedente y teoría mencionados, coincidimos en que los docentes calificados son el principal factor que origina la innovación a nivel educativo.

Tomando en cuenta la segunda hipótesis específica, en referencia al capital estructural y su incidencia en el desempeño docente, con respecto a los resultados descriptivos se llegó a determinar que el mayor porcentaje (55,00%) representado por 22 estudiantes encuestados indica que los docentes muestran un nivel medio de capital estructural. Con respecto a los resultados inferenciales, el valor obtenido de la prueba de significación Chi-cuadrado de Pearson para la dimensión capital humano es  $p = 0,570$ ; este es mayor a 0,05; lo cual nos indica que el modelo se adecua perfectamente para el análisis de los datos, considerándolo no solo para las estimaciones de las constantes. Según la prueba de incidencia nos indica que el capital estructural no presenta incidencia significativa en el nivel 1 y 2 sobre el desempeño docente, ya que el puntaje de Wald es de 0,586 y 0,225 (menores a 4), además los valores de “p” son 0,444 y 0,635 (mayores a  $\alpha = 0,05$ ), esto permite aceptar la hipótesis nula e inferir que el capital estructural no incide significativamente en el desempeño docente. En el nivel 2 de desempeño docente el valor de Wald es 7,433 (mayor a 4) y  $p = 0,006$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), esto nos indica que existe un factor o factores que no es el capital estructural el que está generando una incidencia significativa. Estos resultados coinciden parcialmente con los resultados obtenidos en la investigación de Hualpa (2018), donde se determinó que el capital estructural influye en el contexto de la enseñanza superior para docentes de posgrado, para una prueba de rangos con signo de Wilcoxon se obtuvo un valor de  $p = 0,000$  y  $Z = -3,928^b$ . Con respecto a las teorías relacionadas a la investigación coincidimos con Sveiby (2000) el cual denomina al capital estructural como un factor interno que agrupa las ideas, el funcionamiento, la organización, las patentes, ya que estas se generan dentro de la organización y que permanecen hasta que el empleado se va. Considerando el antecedente y teoría mencionados, se podría considerar al capital estructural un factor valioso pero no el más importante para los estudiantes de la FIQT – UNI, como ex estudiante de la facultad podría decir que la demanda de los



estudiantes se direccionan a otro tipo de aspectos, tales como: que tengan código de ética, valores y conducta; que posean una imagen correcta de sus facultades y capacidades que regulen su profesión, preocupándose por la calidad de su trabajo, que tengan la capacidad de generar un clima adecuado con los estudiantes, donde se promoció el aprendizaje significativo, donde se pueda consultar y resolver preguntas de interés con total disponibilidad del docente en un ambiente de respeto y disciplina; esto llevado de la mano con la gran capacidad intelectual que posee el docente UNI.

Tomando en cuenta la tercera hipótesis específica, en referencia al capital relacional y su incidencia en el desempeño docente, con respecto a los resultados descriptivos se llegó a determinar que el mayor porcentaje (47,50%) representado por 19 estudiantes encuestados indica que los docentes muestran un nivel medio de capital relacional. Con respecto a los resultados inferenciales, el valor obtenido de la prueba de significación Chi-cuadrado de Pearson para la dimensión capital humano es  $p = 0,248$ ; este es mayor a 0,05; lo cual nos indica que el capital relacional en el nivel 1 y 2 donde los puntajes de Wald son de 7,264 y 7,488 (mayores a 4) y valores de “p” son 0,007 y 0,006 (menores a  $\alpha = 0,05$ ) presentan incidencia significativa sobre el desempeño docente en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 6,706 (mayor a 4) y  $p = 0,010$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ). Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en la investigación de Hualpa (2018), donde se determinó que el capital relacional influye en el contexto de la enseñanza superior para docentes de posgrado, para una prueba de rangos con signo de Wilcoxon se obtuvo un valor de  $p = 0,000$  y  $Z = -3,926^b$ . Con respecto a las teorías relacionadas a la investigación coincidimos con Delgado, Martín y Navas (2011) que definen al capital relacional como el acopio de conocimientos que se gestaron debido a la relación existente entre la empresa y los clientes, proveedores, socios, etc., conllevando a que la actividad sea más eficiente. Considerando el antecedente y teoría mencionados, coincidimos en que los docentes con un alto nivel de capital relacional podrán brindar a la universidad una superioridad competitiva, ya que podrán relacionarse de la mejor manera con sus clientes que en este caso son los estudiantes universitarios, principalmente.

## V. Conclusiones

- Primera:** Se determinó de la prueba de hipótesis que el capital intelectual en el nivel 2, donde el puntaje de Wald es igual a 3,448 (menor, pero cercano a 4) y  $p = 0,063$  (ligeramente mayor a  $\alpha = 0,05$ ) nos indica que existe baja incidencia no significativa sobre el desempeño docente en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 5,341 (mayor a 4) y  $p = 0,021$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula.
- Segunda:** Se determinó de la prueba de hipótesis que el capital humano en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 5,983 (mayor a 4) y  $p = 0,014$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), nos indica que existe incidencia significativa sobre el desempeño docente en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 3,923 (ligeramente menor a 4) y  $p = 0,048$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula.
- Tercera:** Se determinó de la prueba de hipótesis que el capital estructural no presenta incidencia significativa en el nivel 1 y 2 sobre el desempeño docente, ya que el puntaje de Wald es de 0,586 y 0,225 (menores a 4), además los valores de “p” son 0,444 y 0,635 (mayores a  $\alpha = 0,05$ ), esto permite aceptar la hipótesis nula e inferir que el capital estructural no incide significativamente en el desempeño docente. En el nivel 2 de desempeño docente el valor de Wald es 7,433 (mayor a 4) y  $p = 0,006$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), esto nos indica que existe un factor o factores que no es el capital estructural el que está generando una incidencia significativa.
- Cuarta:** Se determinó de la prueba de hipótesis que el capital relacional en el nivel 1 y 2 donde los puntajes de Wald son de 7,264 y 7,488 (mayores a 4) y valores de “p” son 0,007 y 0,006 (menores a  $\alpha = 0,05$ ) presentan incidencia significativa sobre el desempeño docente en el nivel 1, donde el puntaje de Wald es igual a 6,706 (mayor a 4) y  $p = 0,010$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula.

## VI. Recomendaciones

- Primera:** Analizando la encuesta del capital intelectual, en la dimensión capital humano; el puntaje más alto asignado por los estudiantes le corresponde al ítem 7: Los docentes son expertos en las funciones que desempeñan. Este punto es muy importante porque la percepción general del estudiante sobre el docente UNI es ese. Se recomienda a las autoridades proponer talleres para poder seguir desarrollando sus habilidades blandas, que les permita mejorar su desempeño y lograr los objetivos comunes, a través de la construcción de mejores relaciones interpersonales con sus equipos de trabajo.
- Segunda:** Analizando la encuesta del capital intelectual, en la dimensión capital humano; uno de los puntajes más bajos asignados por los estudiantes le corresponde al ítem 16: Los docentes trabajan rápidamente, son proactivos dentro de su trabajo. Se recomienda a las autoridades medir el nivel de proactividad a partir de evaluaciones de desempeño que determinan la capacidad de iniciativa, generación de ideas y liderazgo del docente tanto en beneficio de su cargo como de la facultad. Otra alternativa sería no limitarse a medir esas competencias, sino a propiciar escenarios para poder aplicarlas.
- Tercera:** Realizar un estudio, utilizando otros instrumentos de medición del desempeño docente que no sea la encuesta, tomando en cuenta aquellas dimensiones que incidan de manera significativa en la formación y capacidad de desarrollar aprendizajes significativos.
- Cuarta:** Analizando los resultados de la tabla 15, *Estimación de parámetros para la prueba de incidencia del capital estructural en el desempeño docente*; en el nivel 2 de desempeño docente el valor de Wald es 7,433 (mayor a 4) y  $p = 0,006$  (menor a  $\alpha = 0,05$ ), esto nos indica que existe un factor o factores que no se encuentran entre los ítems de análisis del cuestionario del capital estructural y que están generando una incidencia significativa. Se tendría que realizar un trabajo de investigación para ver cuál o cuáles son aquellos factores que inciden en el capital estructural y que no han sido tomados en cuenta en el cuestionario que los estudiantes desarrollaron y que logren rechazar la hipótesis nula.

## VII. Referencias

- Alama, E. (2008). *Capital intelectual y resultados empresariales en las empresas de servicios profesionales de España* [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/8709/>
- Alarcón, M., Alvarez, S., Goyes, J. y Pérez, O. (2012). Estudio y análisis del capital intelectual como herramienta de gestión para la toma de decisiones. *Revista del Instituto Internacional de Costo*, 10, 49-65. [file:///C:/Users/use/Desktop/Dialnet-EstudioYAnalisisDelCapitalIntelectualComoHerramien-4172179%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/use/Desktop/Dialnet-EstudioYAnalisisDelCapitalIntelectualComoHerramien-4172179%20(1).pdf)
- Archibold, W. y Escobar Castillo, A.E. (2015). Capital intelectual y gestión del conocimiento en las contralorías territoriales del departamento del Atlántico. *Revista Dimensión Empresarial*, 13(1), 133-146. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v13n1/v13n1a08.pdf>
- Asún, R. y Zúñiga, C. (2017). Evaluación docente universitaria: Hacia una perspectiva unificada. *Revista de Sociología*, (32), 50-70. doi:10.5354/0719-529X.2017.47885
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Editorial Shalom. <http://www.rdigital.unicv.edu.cv>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.). Pearson educación. Universidad de La Sabana. Colombia. <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bontis (2000). *Assesing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital*. *International Journal of Management Reviews*. 3(1), 41-60. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-2370.00053>
- Brooking, A. (1997). *El Capital Intelectual. El principal activo de las empresas del tercer milenio*. Barcelona, España: Ediciones Piados.
- Camisón, C. (2000). *Un modelo para la medición del capital intelectual en la empresa: el modelo Nova*. Recuperado de: <http://www.gestiondelconocimiento.com/>.

- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. (1ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. (1ª ed.). México: Red Tercer Milenio.  
[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Desarrollo\\_del\\_capital\\_humano\\_en\\_las\\_org.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf)
- Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2003). *Evaluación educativa y promoción escolar*. Madrid, España: Pearson educación.
- Cazau, P. (2008). *La Enseñanza como Proceso*.  
<http://galeon.hispavista.com/auxilioprofesor/educacion.htm>
- CINDA (1999). *Calidad de la docencia universitaria en América Latina y el Caribe. Políticas, Gestión y Recursos. Estudio de casos*. Centro Interuniversitario de Desarrollo. Santiago, Chile.  
<http://www.upch.edu.pe/rector/dugec/images/files/biblioteca/4.PDF>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (2ª ed.). México D.F.: McGrawhill.
- Corona, T. (2000). *La Gestión del director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica*. (Trabajo de Posgrado). Universidad Rafael María Baralt. Maracaibo – Venezuela.
- Cuesta, M. (2009). *Introducción al muestreo*. Universidad de Oviedo.
- Delgado, M., Navas, J., Cruz, J. y Martín, G. (2011). Capital social, capital relacional e innovación tecnológica. *Una aplicación al sector manufacturero español de alta y mediana tecnología. Cuadernos de economía y dirección de la empresa*. 14 (4), 207-221. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3747441>
- Dierickx, I. y Cool, K. (1989). *Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage*. *Management Science*, 35(12), 1504-1511.
- Drucker, P. (1995). *La Sociedad Post Capitalista*. Colombia: Norma.

- Edvinsson, L. y Malone, M. (1997). *El Capital Intelectual: cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Barcelona, España: Editorial Gestión 2000.
- Engelland, B. (2004). Making effective use of student evaluations to improve teaching performance. *Journal of Advancement of Marketing Education*, 5, 40-46.  
[https://www.researchgate.net/publication/267425525\\_Making\\_effective\\_use\\_of\\_student\\_evaluations\\_to\\_improve\\_teaching\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/267425525_Making_effective_use_of_student_evaluations_to_improve_teaching_performance)
- Flores, V., Palavecino R. y Montejano, G. (2011). *Gestión de capital intelectual en el ámbito universitario*. 418-422.  
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/20068/Documento\\_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/20068/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gómez, L. y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*. 7(2), 479-515.
- Greimel-Fuhrmann, B., & Geyer, A. (2003). *Students' evaluation of teachers and instructional quality – analysis of relevant factors based on empirical evaluation research*. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 28(3), 229 – 238.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Interamericana editores.
- Herrera, E. (2017). *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica, Perú.  
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1425>
- Hualpa, F. (2017). *Capital intelectual en el contexto de la enseñanza superior*. Universidad San Pedro Filial Lima - 2017. (Tesis de maestría). Facultad de Educación y Humanidades. Universidad San Pedro. Lima, Perú.  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6273/Tesis\\_60339.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6273/Tesis_60339.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. (3ª ed.). Caracas.  
<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Lev, B. (2001). *Intangibles: Management, Measurement, and Reporting*. Washington. DC.: The Brookings Institution.
- Luthans F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México D. F.: McGrawHill.
- Meneses y Rodríguez (2016). *El cuestionario y la entrevista*. Universitat Oberta de Catalunya.
- MINEDU (2014). *Marco de un Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montenegro, A (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Editorial Colección Aula Abierta.
- Moreno, P. (2015). *Gestión del capital intelectual en el sector público como ventaja competitiva*. (Ensayo de grado para especialización de alta gerencia). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14033/gestion%20del%20capi;jsessionid=11CE40CA088DD087681D4B03822B383F?sequence=2>
- Ortega, E. (2016). *Caracterización del capital intelectual relacionado a las actividades de investigación científica y desarrollo experimental (I+D) en las carreras de ciencia, ingeniería y tecnología en una universidad pública*. (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.  
<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/336?show=full>
- Ramírez, D. (2014). Capital intelectual y gestión del conocimiento en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Investigaciones Sociales*. 15(27), 501 – 523.  
<https://doi.org/10.15381/is.v15i27.7695>
- Roos, G., Bainbridge, A. & Jacobsen, K. (2001). Intellectual capital as a strategic tool. *Strategy & Leadership*. 29(4), 21-26. <https://doi.org/10.1108/10878570110400116>

- Rojas, N., Vigo, O., Palacios, P. y Arnao, M. (2014). *Formación universitaria basada en competencias*. Revista de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. <https://core.ac.uk/download/pdf/147579991.pdf>
- Ruiz, C. (2013). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa*. (3ª ed.). Houston, Texas, USA: Danaga. [https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos\\_y\\_Tecnicas\\_de\\_Investigaci%C3%B3n\\_Educativa\\_-\\_Carlos\\_Ruiz-Bolivar.pdf](https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_-_Carlos_Ruiz-Bolivar.pdf)
- Santos, H., Figueroa, P., y Fernández, C. (2011). El capital estructural y la capacidad innovadora de la empresa. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. 17 (3), 69-89.
- Santrock, J. (2004). *Psicología de la educación*. Bogotá, Colombia: McGrawHill.
- Salazar, J. (2010). Encuesta de satisfacción estudiantil versus cultura evaluativa de la docencia. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. 3, 120-132. <https://revistas.uam.es/index.php/riece/article/view/4509/4933>
- Stewart, T. (1991). *Brainpower: how intellectual capital becoming America's most valuable asset*. Fortune, 44-60.
- Sulca, F. (2015). *Las competencias del docente y el aprendizaje en los estudiantes del VIII ciclo de la escuela profesional de educación secundaria de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/875/TD%20CE%20S91%202015.pdf?sequence=1>
- Sveiby, K. (1997). *The new organizational wealth: Managing & measuring knowledgebased assets*. Berrett-Koehler Publishers.
- Sveiby, K. (2000). *La nueva riqueza de las empresas*. Barcelona, España: Gestión 2000.
- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación. *Pensamiento y Acción*. 5, 145-154. <http://www.imarpe.pe/>



Thompson, I. (2006). *Definición de encuesta*.

<https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias*. (2ª ed.). Bogotá, Colombia: ECOE.

Tobón, S., Guzmán, E. y Tobón, B. (2018). *Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo*.  
<https://atenas.reduniv.edu.cu/index.php/atenas/article/view/347/611>

UNESCO. *Examen de políticas y garantías de calidad en la educación superior*.  
<https://es.unesco.org/themes/educacion-superior/examen-politicas-calidad>

Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Velásquez, T. (2009). *Planeamiento estratégico y la calidad de servicio educativo en las instituciones educativas públicas, secundaria de Imperial-Cañete, 2009*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Vargas, M. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de la carrera profesional de psicología en la Universidad Católica Sedes Sapientiae, Nueva Cajamarca, 2017*. (Tesis de Maestría). Tarapoto, Perú.

Vega, V. (2017). *Una mirada al concepto de Capital Intelectual*. 4(4), 491-503.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756380>

Viedma, J. (2001). *ICBS – Intellectual Capital Benchmarking System, Journal of Intellectual Capital*. 2(2), 148-165.

Zapata, G. (2016). *Capital intelectual y capacidad de innovación en un hospital de salud mental de Lima 2016*. (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

## Anexo 1: Matriz de consistencia

## Anexo 1: Matriz de consistencia

			Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	Uso de medios para presentar la información Dominio del tema Uso de ejemplos, esquemas y resumen	6 – 10		
			Evaluación del aprendizaje	Evaluación en base a objetivos Uso de diversas formas de evaluación Claridad de los ítems Comunicación de los resultados Reflexión sobre los resultados	11 – 15		
			Identificación institucional	Puntualidad Cumplir los lineamientos normativos de la UNI Preparación profesional	16 – 20		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
<b>Nivel:</b> Descriptivo explicativo Correlacional causal  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Método:</b> Hipotético – deductivo	<b>Población:</b> 129 estudiantes matriculados en el ciclo 2019 – II, del quinto ciclo nominal de la Facultad de Ingeniería Química y Textil de la Universidad Nacional de Ingeniería.  <b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico intencional.  <b>Tamaño de muestra:</b> La muestra se encuentra conformada por 40 estudiantes, esta es no probabilística intencional, ya que se logró encuestar a 40 estudiantes en una fecha pre fijada mediante dos cuestionarios virtuales.	<b>Variable 1:</b> Capital intelectual  <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos</b> Cuestionario sobre capital intelectual <b>Autor:</b> Pedro Alfonso Paulino Vásquez <b>Año:</b> 2019 <b>Monitoreo:</b> Individual <b>Ámbito de aplicación:</b> Estudiantes matriculados del quinto ciclo nominal de la FIQT – UNI.			<b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas y gráficos de distribución de frecuencias  <b>INFERENCIAL:</b> Prueba de bondad de ajuste Prueba de variabilidad Prueba de incidencia		
		<b>Variable 2:</b> Desempeño docente  <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos</b> Cuestionario sobre desempeño docente <b>Autor:</b> Pedro Alfonso Paulino Vásquez <b>Año:</b> 2019 <b>Monitoreo:</b> Individual <b>Ámbito de aplicación:</b> Estudiantes matriculados del quinto ciclo nominal de la FIQT – UNI.					

## **Anexo 2: Fichas técnicas de instrumentos**

### **Instrumento de la variable capital intelectual**

**Técnica de la investigación:** Encuesta.

**Nombre:** Cuestionario sobre capital intelectual.

**Autoras:** Elsa Mercedes Alama Salazar (2008) adaptado por Pedro Alfonso Paulino Vásquez (2019).

**Ciudad:** Lima – Perú.

**Objetivo de la evaluación:** Recoger la percepción del estudiante universitario de la facultad de ingeniería química frente al capital intelectual del docente universitario.

**Duración:** 10 minutos.

**Aplicación:** Individual.

**Contenido:** Cuestionario de 29 ítems de respuesta múltiple según la escala Likert.

**Escala de medición:**

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

3 = Ni en acuerdo, ni en desacuerdo

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

### **Instrumento de la variable desempeño docente**

**Técnica de la investigación:** Encuesta.

**Nombre:** Cuestionario sobre Desempeño Docente

**Autoras:** Maritza de Jesús Vargas Fernández (2018), adaptado por Pedro Alfonso Paulino Vásquez (2019).

**Ciudad:** Lima – Perú.

**Objetivo de la evaluación:** Recoger la percepción del estudiante universitario de la facultad de ingeniería química frente al desempeño docente.

**Duración:** 10 minutos.

**Aplicación:** Individual.

**Contenido:** Cuestionario de 20 ítems de respuesta múltiple según la escala Likert.

**Escala de medición:**

1 = Nunca (N)

- 2 = Casi nunca (CN)  
 3 = A veces (AV)  
 4 = Casi siempre (CS)  
 5 = Siempre (S)

### **Anexo 3: Instrumento 1 (cuestionario sobre capital intelectual)**

Autor: Elsa Mercedes Alama Salazar (2008)

Autor: Lizeth Maribel Guisado Castro (2016)

Adaptado por: Pedro Alfonso Paulino Vásquez (2019)

#### **Objetivo:**

El objetivo de este cuestionario es recoger la percepción del estudiante universitario de la facultad de ingeniería química frente al capital intelectual del docente universitario.

#### **Instrucciones:**

Estimado estudiante lee detenidamente cada una de las afirmaciones que se encuentran en los recuadros, debes marcar con un aspa (X) en el casillero de la alternativa que creas conveniente.

Estas respuestas son anónimas, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Escalas:

- 5 = Totalmente de acuerdo  
 4 = De acuerdo  
 3 = Ni en acuerdo, ni en desacuerdo  
 2 = En desacuerdo  
 1 = Totalmente en desacuerdo

#### **1. Capital Humano**

	ENUNCIADO					
1.	Nadie conoce mejor su curso que los docentes de la Universidad Nacional de Ingeniería.	1	2	3	4	5
2.	El nivel de los docentes responde al perfil de los puestos.	1	2	3	4	5
3.	Los docentes tienen el nivel necesario para realizar su trabajo con eficiencia.	1	2	3	4	5
4.	Los docentes destacan por sus habilidades para desempeñar con éxito su trabajo.	1	2	3	4	5
5.	Los docentes están bien capacitados para desempeñar su trabajo con eficacia.	1	2	3	4	5

6.	Los docentes tienen la experiencia necesaria para desempeñar su trabajo con éxito.	1	2	3	4	5
7.	Los docentes son expertos en las funciones que desempeñan.	1	2	3	4	5
8.	Los docentes son creativos y brillantes.	1	2	3	4	5
9.	Los docentes desarrollan nuevas ideas y conocimientos.	1	2	3	4	5
10.	Los docentes toman acciones si se presenta algún contratiempo en el desarrollo de la clase.	1	2	3	4	5
11.	Los docentes hacen el esfuerzo creativo e innovador para mantener la atención de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
12.	Los docentes demuestran mucha dedicación en su trabajo en aula o laboratorio.	1	2	3	4	5
13.	Los docentes usualmente dependen de los demás para realizar sus actividades en clase.	1	2	3	4	5
14.	Los docentes se preparan constantemente para cubrir las expectativas de sus estudiantes y/o universidad a la que pertenece.	1	2	3	4	5
15.	El trabajo de los docentes alcanza los estándares internacionales de la calidad con respecto a educación superior.	1	2	3	4	5
16.	Los docentes trabajan rápidamente, son proactivos dentro de su trabajo.	1	2	3	4	5
17.	Los docentes cumplen con los plazos establecidos para el cumplimiento de su trabajo docente.	1	2	3	4	5
18.	Los docentes manejan situaciones tensas que se presentan en el aula de manera asertiva.	1	2	3	4	5
19.	Los docentes resuelven dudas e interrogantes de los estudiantes de manera pertinente y asertiva.	1	2	3	4	5
20.	Los docentes tienen fluidez mental al presentar los temas de clase.	1	2	3	4	5

## 2. Capital Estructural

	ENUNCIADO					
21.	Los docentes cuentan con la tecnología (equipo multimedia) necesaria para desarrollar óptimamente su trabajo.	1	2	3	4	5
22.	Los docentes cuentan con un adecuado ambiente de trabajo.	1	2	3	4	5
23.	Los docentes cuentan con la infraestructura necesaria para hacer investigación.	1	2	3	4	5
24.	Los docentes cuentan con sistemas de gestión y bases de datos del conocimiento que facilite la realización de actividades de investigación.	1	2	3	4	5
25.	Los docentes cuentan con bibliotecas bien equipadas que facilite la realización de actividades de investigación.	1	2	3	4	5
26.	Los docentes realizan publicaciones de trabajos de investigación (libros, artículos, etc.)	1	2	3	4	5

### 3. Capital Relacional

	ENUNCIADO					
27.	La universidad a la que perteneces establece alianzas estratégicas o convenios (con empresas, organismos públicos y privados regionales, nacionales e internacionales; universidades públicas y privadas, nacionales o internacionales) que le permitan capacitar a los docentes.	1	2	3	4	5
28.	Las alianzas y convenios establecidos gozan de solidez.	1	2	3	4	5
29.	La calidad de la enseñanza de la universidad es ampliamente reconocida en su comunidad.	1	2	3	4	5

#### Anexo 4: Instrumento 2 (cuestionario sobre desempeño docente)

Autor: Maritza de Jesús Vargas Fernández (2018)

Adaptado por: Pedro Alfonso Paulino Vásquez (2019)

#### Objetivo:

El objetivo de este cuestionario es recoger la percepción del estudiante universitario de la facultad de ingeniería química frente al desempeño del docente universitario.

#### Instrucciones:

Estimado estudiante lee detenidamente cada una de las afirmaciones que se encuentran en los recuadros, debes marcar con un aspa (X) en el casillero de la alternativa que creas conveniente.

Estas respuestas son anónimas, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Escalas:

1 = Nunca (N)

2 = Casi nunca (CN)

3 = A veces (AV)

4 = Casi siempre (CS)

5 = Siempre (S)

#### 1. Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje

	ENUNCIADO	N	CN	AV	CS	S
1.	El docente entrega el sílabo del curso en la primera clase.					
2.	El docente presenta en el sílabo, menciona los objetivos y contenidos del curso con claridad.					

3.	El docente señala en el sílabo las estrategias a desarrollar, destinadas a lograr los objetivos.					
4.	El docente menciona la bibliografía a utilizar en el sílabo.					
5.	El docente describe los procesos de evaluación en el sílabo.					

## 2. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

	ENUNCIADO	N	CN	AV	CS	S
6.	El docente realiza preguntas al inicio de la clase relacionadas al tema de la sesión.					
7.	El docente motiva la participación de los estudiantes, incentivando el trabajo autónomo, cooperativo, generando un clima de confianza.					
8.	El docente utiliza materiales tecnológicos y bibliográficos para presentar la información.					
9.	El docente da distintos puntos de vista acerca de un tema, evidenciando dominio.					
10.	El docente utiliza ejemplos, realiza esquemas y/o hace resúmenes del tema.					

## 3. Evaluación del aprendizaje

	ENUNCIADO	N	CN	AV	CS	S
11.	Las evaluaciones realizadas por el docente están de acuerdo a los objetivos del curso.					
12.	La evaluación desarrollada por el docente es de diversas formas, examen escrito, trabajos individuales, trabajos en grupo, etc.					
13.	Los ítems presentados en las evaluaciones por el docente son comprensibles.					
14.	El docente comenta y analiza los resultados de las evaluaciones.					
15.	El docente incentiva a los estudiantes a autoevaluarse.					

## 4. Identificación institucional

	ENUNCIADO	N	CN	AV	CS	S
16.	El docente da inicio a las clases puntualmente.					
17.	El docente comunica a los estudiantes que la hora de ingreso al aula se rige por los lineamientos normativos de la Universidad Nacional de Ingeniería.					
18.	El docente comunica a los estudiantes que el control de sus comportamientos en el aula lo hace según los lineamientos normativos de la Universidad Nacional de Ingeniería.					
19.	El docente utiliza todo el tiempo de las clases en actividades de aprendizaje.					
20.	El docente evidencia que se prepara permanentemente para ejercer la docencia en la Universidad Nacional de Ingeniería.					



## Anexo 5: Validación de instrumentos de medición, experto 1.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable capital intelectual

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Capital Humano</b>							
1.	Nadie conoce mejor su curso que los docentes de la Universidad Nacional de Ingeniería.	/		/		/		
2.	El nivel de los docentes responde al perfil de los puestos.	/		/		/		
3.	Los docentes tienen el nivel necesario para realizar su trabajo con eficiencia.	/		/		/		
4.	Los docentes destacan por sus habilidades para desempeñar con éxito su trabajo.	/		/		/		
5.	Los docentes están bien capacitados para desempeñar su trabajo con eficacia.	/		/		/		
6.	Los docentes tienen la experiencia necesaria para desempeñar su trabajo con éxito.	/		/		/		
7.	Los docentes son expertos en las funciones que desempeñan.	/		/		/		
8.	Los docentes son creativos y brillantes.	/		/		/		
9.	Los docentes desarrollan nuevas ideas y conocimientos.	/		/		/		
10.	Los docentes toman acciones si se presenta algún contratiempo en el desarrollo de la clase.	/		/		/		
11.	Los docentes hacen el esfuerzo creativo e innovador para mantener la atención de sus estudiantes.	/		/		/		
12.	Los docentes demuestran mucha dedicación en su trabajo en aula o laboratorio.	/		/		/		
13.	Los docentes usualmente dependen de los demás para realizar sus actividades en clase.	/		/		/		
14.	Los docentes se preparan constantemente para cubrir las expectativas de sus estudiantes y/o universidad a la que pertenece.	/		/		/		

15.	El trabajo de los docentes alcanza los estándares internacionales de la calidad con respecto a educación superior.	/		/		/		
16.	Los docentes trabajan rápidamente, son proactivos dentro de su trabajo.	/		/		/		
17.	Los docentes cumplen con los plazos establecidos para el cumplimiento de su trabajo docente.	/		/		/		
18.	Los docentes manejan situaciones tensas que se presentan en el aula de manera asertiva.	/		/		/		
19.	Los docentes resuelven dudas e interrogantes de los estudiantes de manera pertinente y asertiva.	/		/		/		
20.	Los docentes tienen fluidez mental al presentar los temas de clase.	/		/		/		
	<b>Dimensión 2: Capital Estructural</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Los docentes cuentan con la tecnología (equipo multimedia) necesaria para desarrollar óptimamente su trabajo.	/		/		/		
22.	Los docentes cuentan con un adecuado ambiente de trabajo.	/		/		/		
23.	Los docentes cuentan con la infraestructura necesaria para hacer investigación.	/		/		/		
24.	Los docentes cuentan con sistemas de gestión y bases de datos del conocimiento que facilite la realización de actividades de investigación.	/		/		/		
25.	Los docentes cuentan con bibliotecas bien equipadas que facilite la realización de actividades de investigación.	/		/		/		
26.	Los docentes realizan publicaciones de trabajos de investigación (libros, artículos, etc.)	/		/		/		
	<b>Dimensión 3: Capital Relacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
27.	La universidad a la que pertenece establece alianzas estratégicas o convenios (con empresas, organismos públicos y privados regionales,	/		/		/		

	nacionales e internacionales; universidades públicas y privadas, nacionales o internacionales) que le permitan capacitar a los docentes.	/		/		/		
28.	Las alianzas y convenios establecidos gozan de solidez.	/		/		/		
29.	La calidad de la enseñanza de la universidad es ampliamente reconocida en su comunidad.	/		/		/		



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: CHAVEZ LEONARDO PLOM      DNI: 22465255

Especialidad del validador Metodología y Estadística

23 de Nov del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06.11  
Firma del experto informante



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable desempeño docente**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>Dimensión N° 1: Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	El docente entrega el sílabo del curso en la primera clase.	/		/		/		
2.	El docente presenta en el sílabo, menciona los objetivos y contenidos del curso con claridad.	/		/		/		
3.	El docente señala en el sílabo las estrategias a desarrollar, destinadas a lograr los objetivos.	/		/		/		
4.	El docente menciona la bibliografía a utilizar en el sílabo.	/		/		/		
5.	El docente describe los procesos de evaluación en el sílabo.	/		/		/		
	<b>Dimensión N° 2: Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	El docente realiza preguntas al inicio de la clase relacionadas al tema de la sesión.	/		/		/		
7.	El docente motiva la participación de los estudiantes, incentivando el trabajo autónomo, cooperativo, generando un clima de confianza.	/		/		/		
8.	El docente utiliza materiales tecnológicos y bibliográficos para presentar la información.	/		/		/		
9.	El docente da distintos puntos de vista acerca de un tema, evidenciando dominio.	/		/		/		
10.	El docente utiliza ejemplos, realiza esquemas y/o hace resúmenes del tema.	/		/		/		
	<b>Dimensión N° 3: Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Las evaluaciones realizadas por el docente están de acuerdo a los objetivos del curso.	/		/		/		
12.	La evaluación desarrollada por el docente es de diversas formas, examen escrito, trabajos individuales, trabajos en grupo, etc.	/		/		/		

13.	Los ítems presentados en las evaluaciones por el docente son comprensibles.	/		/		/		
14.	El docente comenta y analiza los resultados de las evaluaciones.	/		/		/		
15.	El docente incentiva a los estudiantes a autoevaluarse.	/		/		/		
	<b>Dimensión N° 4: Identificación Institucional</b>	/		/		/		
16.	El docente da inicio a las clases puntualmente.	/		/		/		
17.	El docente comunica a los estudiantes que la hora de ingreso al aula se rige por los lineamientos normativos de la Universidad Nacional de Ingeniería.	/		/		/		
18.	El docente comunica a los estudiantes que el control de sus comportamientos en el aula lo hace según los lineamientos normativos de la Universidad Nacional de Ingeniería.	/		/		/		
19.	El docente utiliza todo el tiempo de las clases en actividades de aprendizaje.	/		/		/		
20.	El docente evidencia que se prepara permanentemente para ejercer la docencia en la Universidad Nacional de Ingeniería.	/		/		/		



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: CHAVEZ LEONARDO ALONSO      DNI: 72469265

Especialidad del validador Mat. de B. y Estadística

23 de Nov. del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]  
Firma del experto informante



## Anexo 6: Validación de instrumentos de medición, experto 2.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable capital intelectual

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>1</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Capital Humano</b>							
1.	Nadie conoce mejor su curso que los docentes de la Universidad Nacional de Ingeniería.	×		×		×		
2.	El nivel de los docentes responde al perfil de los puestos.	×		×		×		
3.	Los docentes tienen el nivel necesario para realizar su trabajo con eficiencia.	×		×		×		
4.	Los docentes destacan por sus habilidades para desempeñar con éxito su trabajo.	×		×		×		
5.	Los docentes están bien capacitados para desempeñar su trabajo con eficacia.	×		×		×		
6.	Los docentes tienen la experiencia necesaria para desempeñar su trabajo con éxito.	×		×		×		
7.	Los docentes son expertos en las funciones que desempeñan.	×		×		×		
8.	Los docentes son creativos y brillantes.	×		×		×		
9.	Los docentes desarrollan nuevas ideas y conocimientos.	×		×		×		
10.	Los docentes toman acciones si se presenta algún contratiempo en el desarrollo de la clase.	×		×		×		
11.	Los docentes hacen el esfuerzo creativo e innovador para mantener la atención de sus estudiantes.	×		×		×		
12.	Los docentes demuestran mucha dedicación en su trabajo en aula o laboratorio.	×		×		×		
13.	Los docentes usualmente dependen de los demás para realizar sus actividades en clase.	×		×		×		
14.	Los docentes se preparan constantemente para cubrir las expectativas de sus estudiantes y/o universidad a la que pertenece.	×		×		×		

15.	El trabajo de los docentes alcanza los estándares internacionales de la calidad con respecto a educación superior.	×		×		×		
16.	Los docentes trabajan rápidamente, son proactivos dentro de su trabajo.	×		×		×		
17.	Los docentes cumplen con los plazos establecidos para el cumplimiento de su trabajo docente.	×		×		×		
18.	Los docentes manejan situaciones tensas que se presentan en el aula de manera asertiva.	×		×		×		
19.	Los docentes resuelven dudas e interrogantes de los estudiantes de manera pertinente y asertiva.	×		×		×		
20.	Los docentes tienen fluidez mental al presentar los temas de clase.	×		×		×		
	<b>Dimensión 2: Capital Estructural</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Los docentes cuentan con la tecnología (equipo multimedia) necesaria para desarrollar óptimamente su trabajo.	×		×		×		
22.	Los docentes cuentan con un adecuado ambiente de trabajo.	×		×		×		
23.	Los docentes cuentan con la infraestructura necesaria para hacer investigación.	×		×		×		
24.	Los docentes cuentan con sistemas de gestión y bases de datos del conocimiento que facilite la realización de actividades de investigación.	×		×		×		
25.	Los docentes cuentan con bibliotecas bien equipadas que facilite la realización de actividades de investigación.	×		×		×		
26.	Los docentes realizan publicaciones de trabajos de investigación (libros, artículos, etc.)	×		×		×		
	<b>Dimensión 3: Capital Relacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
27.	La universidad a la que pertenece establece alianzas estratégicas o convenios (con empresas, organismos públicos y privados regionales,	×		×		×		

	nacionales e internacionales; universidades públicas y privadas, nacionales o internacionales) que le permitan capacitar a los docentes.	X		X		X		
28.	Las alianzas y convenios establecidos gozan de solidez.	X		X		X		
29.	La calidad de la enseñanza de la universidad es ampliamente reconocida en su comunidad.	X		X		X		



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Suficiente*

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (✓)

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg:

*Róquez J. n. Luis*

DNI: *08012101*

Especialidad del validador

*Psicología*

de \_\_\_\_\_ del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*[Firma]*

Firma del experto informante



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable desempeño docente**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión Nº 1: Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje								
1.	El docente entrega el sílabo del curso en la primera clase.	×		×		×		
2.	El docente presenta en el sílabo, menciona los objetivos y contenidos del curso con claridad.	×		×		×		
3.	El docente señala en el sílabo las estrategias a desarrollar, destinadas a lograr los objetivos.	×		×		×		
4.	El docente menciona la bibliografía a utilizar en el sílabo.	×		×		×		
5.	El docente describe los procesos de evaluación en el sílabo.	×		×		×		
Dimensión Nº 2: Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje								
6.	El docente realiza preguntas al inicio de la clase relacionadas al tema de la sesión.	×		×		×		
7.	El docente motiva la participación de los estudiantes, incentivando el trabajo autónomo, cooperativo, generando un clima de confianza.	×		×		×		
8.	El docente utiliza materiales tecnológicos y bibliográficos para presentar la información.	×		×		×		
9.	El docente da distintos puntos de vista acerca de un tema, evidenciando dominio.	×		×		×		
10.	El docente utiliza ejemplos, realiza esquemas y/o hace resúmenes del tema.	×		×		×		
Dimensión Nº 3: Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje								
11.	Las evaluaciones realizadas por el docente están de acuerdo a los objetivos del curso.	×		×		×		
12.	La evaluación desarrollada por el docente es de diversas formas, examen escrito, trabajos individuales, trabajos en grupo, etc.	×		×		×		

13.	Los ítems presentados en las evaluaciones por el docente son comprensibles.	×		×		×		
14.	El docente comenta y analiza los resultados de las evaluaciones.	×		×		×		
15.	El docente incentiva a los estudiantes a autoevaluarse.	×		×		×		
<b>Dimensión N° 4: Identificación institucional</b>								
16.	El docente da inicio a las clases puntualmente.	×		×		×		
17.	El docente comunica a los estudiantes que la hora de ingreso al aula se rige por los lineamientos normativos de la Universidad Nacional de Ingeniería.	×		×		×		
18.	El docente comunica a los estudiantes que el control de sus comportamientos en el aula lo hace según los lineamientos normativos de la Universidad Nacional de Ingeniería.	×		×		×		
19.	El docente utiliza todo el tiempo de las clases en actividades de aprendizaje.	×		×		×		
20.	El docente evidencia que se prepara permanentemente para ejercer la docencia en la Universidad Nacional de Ingeniería.	×		×		×		



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ( ☒ )      Aplicable después de corregir ( ☐ )      No aplicable ( ☐ )

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Núñez Jiré Luis      DNI: 880124

Especialidad del validador Psicología

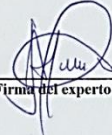
\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del experto informante



## Anexo 7: Validación de instrumentos de medición, experto 3.

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable capital intelectual**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Capital Humano</b>							
1.	Nadie conoce mejor su curso que los docentes de la Universidad Nacional de Ingeniería.	✓		✓		✓		
2.	El nivel de los docentes responde al perfil de los puestos.	✓		✓		✓		
3.	Los docentes tienen el nivel necesario para realizar su trabajo con eficiencia.	✓		✓		✓		
4.	Los docentes destacan por sus habilidades para desempeñar con éxito su trabajo.	✓		✓		✓		
5.	Los docentes están bien capacitados para desempeñar su trabajo con eficacia.	✓		✓		✓		
6.	Los docentes tienen la experiencia necesaria para desempeñar su trabajo con éxito.	✓		✓		✓		
7.	Los docentes son expertos en las funciones que desempeñan.	✓		✓		✓		
8.	Los docentes son creativos y brillantes.	✓		✓		✓		
9.	Los docentes desarrollan nuevas ideas y conocimientos.	✓		✓		✓		
10.	Los docentes toman acciones si se presenta algún contratiempo en el desarrollo de la clase.	✓		✓		✓		
11.	Los docentes hacen el esfuerzo creativo e innovador para mantener la atención de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
12.	Los docentes demuestran mucha dedicación en su trabajo en aula o laboratorio.	✓		✓		✓		
13.	Los docentes usualmente dependen de los demás para realizar sus actividades en clase.	✓		✓		✓		
14.	Los docentes se preparan constantemente para cubrir las expectativas de sus estudiantes y/o universidad a la que pertenece.	✓		✓		✓		

15.	El trabajo de los docentes alcanza los estándares internacionales de la calidad con respecto a educación superior.	✓		✓		✓		
16.	Los docentes trabajan rápidamente, son proactivos dentro de su trabajo.	✓		✓		✓		
17.	Los docentes cumplen con los plazos establecidos para el cumplimiento de su trabajo docente.	✓		✓		✓		
18.	Los docentes manejan situaciones tensas que se presentan en el aula de manera asertiva.	✓		✓		✓		
19.	Los docentes resuelven dudas e interrogantes de los estudiantes de manera pertinente y asertiva.	✓		✓		✓		
20.	Los docentes tienen fluidez mental al presentar los temas de clase.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Capital Estructural</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Los docentes cuentan con la tecnología (equipo multimedia) necesaria para desarrollar óptimamente su trabajo.	✓		✓		✓		
22.	Los docentes cuentan con un adecuado ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
23.	Los docentes cuentan con la infraestructura necesaria para hacer investigación.	✓		✓		✓		
24.	Los docentes cuentan con sistemas de gestión y bases de datos del conocimiento que facilite la realización de actividades de investigación.	✓		✓		✓		
25.	Los docentes cuentan con bibliotecas bien equipadas que facilite la realización de actividades de investigación.	✓		✓		✓		
26.	Los docentes realizan publicaciones de trabajos de investigación (libros, artículos, etc.)	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Capital Relacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
27.	La universidad a la que perteneces establece alianzas estratégicas o convenios (con empresas, organismos públicos y privados regionales,	✓		✓		✓		

	nacionales e internacionales; universidades públicas y privadas, nacionales o internacionales) que le permitan capacitar a los docentes.	✓		✓		✓		
28.	Las alianzas y convenios establecidos gozan de solidez.	✓		✓		✓		
29.	La calidad de la enseñanza de la universidad es ampliamente reconocida en su comunidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Lionel Alberto Lermila      DNI: 09469026

Especialidad del validador Docente de Investigación

03 de enero del 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del experto informante



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable desempeño docente**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión N° 1: Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje</b>							
1.	El docente entrega el sílabo del curso en la primera clase.	✓		✓		✓		
2.	El docente presenta en el sílabo, menciona los objetivos y contenidos del curso con claridad.	✓		✓		✓		
3.	El docente señala en el sílabo las estrategias a desarrollar, destinadas a lograr los objetivos.	✓		✓		✓		
4.	El docente menciona la bibliografía a utilizar en el sílabo.	✓		✓		✓		
5.	El docente describe los procesos de evaluación en el sílabo.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión N° 2: Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje</b>							
6.	El docente realiza preguntas al inicio de la clase relacionadas al tema de la sesión.	✓		✓		✓		
7.	El docente motiva la participación de los estudiantes, incentivando el trabajo autónomo, cooperativo, generando un clima de confianza.	✓		✓		✓		
8.	El docente utiliza materiales tecnológicos y bibliográficos para presentar la información.	✓		✓		✓		
9.	El docente da distintos puntos de vista acerca de un tema, evidenciando dominio.	✓		✓		✓		
10.	El docente utiliza ejemplos, realiza esquemas y/o hace resúmenes del tema.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión N° 3: Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje</b>							
11.	Las evaluaciones realizadas por el docente están de acuerdo a los objetivos del curso.	✓		✓		✓		
12.	La evaluación desarrollada por el docente es de diversas formas, examen escrito, trabajos individuales, trabajos en grupo, etc.	✓		✓		✓		

13.	Los ítems presentados en las evaluaciones por el docente son comprensibles.	✓		✓		✓		
14.	El docente comenta y analiza los resultados de las evaluaciones.	✓		✓		✓		
15.	El docente incentiva a los estudiantes a autoevaluarse.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión N° 4: Identificación institucional</b>							
16.	El docente da inicio a las clases puntualmente.	✓		✓		✓		
17.	El docente comunica a los estudiantes que la hora de ingreso al aula se rige por los lineamientos normativos de la Universidad Nacional de Ingeniería.	✓		✓		✓		
18.	El docente comunica a los estudiantes que el control de sus comportamientos en el aula lo hace según los lineamientos normativos de la Universidad Nacional de Ingeniería.	✓		✓		✓		
19.	El docente utiliza todo el tiempo de las clases en actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
20.	El docente evidencia que se prepara permanentemente para ejercer la docencia en la Universidad Nacional de Ingeniería.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Gorro Alberto Lujmilla      DNI: 09469026

Especialidad del validador Docente de Investigación

03 de enero del 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del experto informante

## Anexo 8: Certificado de aplicación de instrumento.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA

Facultad de Ingeniería Química y Textil  
Oficina de Tutoría



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Lima, Diciembre del 2019

### CERTIFICADO

Mediante la presente se certifica que el área correspondiente ha tomado conocimiento del Proyecto de Tesis "Capital Intelectual en el Desempeño Docente en una Universidad Pública de Lima", y de acuerdo a nuestros procedimientos internos, se ha determinado apoyar las gestiones que sean necesarias dentro de las normas vigentes, dentro de la ley y de las normas nacionales e internacionales para la realización de proyectos de investigación.

Por lo expuesto, certifico que el investigador Pedro Alfonso Paulino Vásquez, de la Universidad César Vallejo, ha realizado las encuestas necesarias, para la elaboración de su investigación.

Nombre del Jefe de Área Operativa:	ABEL FERNANDO VERGARA SOTOMAYOR
Nombre del Área Operativa:	DECANATO FIQT
Firma y Sello:	Fecha:
 	26/12/19